



## **ACADEMIA MILITAR**

**A influência da equitação na relação entre as variáveis  
vinculação de adulto, inteligência emocional e vulnerabilidade  
ao stresse com as relações interpessoais**

**Autor: Aspirante Aluna de Cavalaria Joana Isabel Ribeiro Granja**

**Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Renato Pessoa dos Santos**

**Coorientador: Major GNR Cavalaria José Caeiro**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada**

**Lisboa, maio de 2019**



## **ACADEMIA MILITAR**

### **A influência da equitação na relação entre as variáveis vinculação de adulto, inteligência emocional e vulnerabilidade ao stresse com as relações interpessoais**

**Autor: Aspirante Aluna de Cavalaria Joana Isabel Ribeiro Granja**

**Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Renato Pessoa dos Santos**

**Coorientador: Major GNR Cavalaria José Caeiro**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada**

**Lisboa, maio de 2019**

## EPÍGRAFE

“There is something  
about the outside of a horse that  
is good for the inside of a man.”

Winston Churchill

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus pais, à minha irmã e ao meu namorado

## **AGRADECIMENTOS**

Começo por agradecer a todos os centros hípicos e os seus diretores a prontidão com que se disponibilizaram em ajudar, especialmente a todos os praticantes de equitação que responderam ao questionário, permitindo assim ter a amostra que aqui foi utilizada. Esta recolha foi realizada: na Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes, no Centro Hípico da Quita da Alorna, na Hípica de Oeiras, no Centro Hípico Costa do Estoril, no Centro Hípico Quinta do Azinheira, no Centro Hípico Todos a Galope, no Centro Hípico do Coto e no Centro Hípico Quinta do Brejo.

Ao meu Diretor de curso, Tenente-Coronel José Baltazar, durante a realização deste trabalho pela sua disponibilidade em ouvir sempre os meus problemas estando lá para me ajudar quando a situação não parecia melhor, e desde o meu ingresso na arma de Cavalaria por tudo o que me ensinou.

Ao meu curso, em particular de Cavalaria em geral de Armas, não só pelo apoio na realização deste trabalho como ao longo de todos estes cinco anos.

Ao meu Coorientador Tenente-Coronel Emanuel Umbelino pelas sugestões, informações fornecidas e disponibilidade em ajudar em tudo no decorrer desta investigação.

Ao meu Coorientador Major José Caeiro não só na ajuda na realização deste trabalho, como pelas sugestões, correções, informações fornecidas e a permanente disponibilidade em ajudar, como também por todos os ensinamentos ao longo destes dois anos.

Ao meu Orientador Tenente-Coronel Renato Pessoa Santos por tudo! Pelas horas gastas a fazer com que eu percebesse a análise estatística e por me aturar em todas as minhas dúvidas e falhas (que foram muitas) e mesmo assim estar sempre disponível para continuar a ajudar-me. Meu TCor muito obrigada!

Por último, mas não menos importante, à minha família e ao meu namorado, em particular por suportarem todas as minhas ausências que foram necessárias para o trabalho que aqui se apresenta, pela permanente ajuda e pela companhia nos quilómetros feitos na recolha dos questionários, e em geral por todo o apoio que me deram no decorrer desta experiência de cinco anos de curso e por fazer de mim a pessoa que sou.

A todos o meu sincero agradecimento!

## RESUMO

Os benefícios da equitação, principalmente no âmbito terapêutico, já são bastante conhecidos e referenciados na literatura existente. Contudo, importa neste caso analisar se o mesmo ocorre em pessoas sem necessidades da prática de equitação como terapia, dando especial relevância aos militares. Uma vez que a literatura existente é escassa neste âmbito, ou seja, é importante compreender se a prática de equitação nestas duas instituições está a ser utilizada de forma a aproveitar todos os seus benefícios, quer individuais para os militares, quer coletivos. O principal objetivo deste trabalho é compreender o contributo da equitação no desenvolvimento de competências pessoais, focando a importância da sua prática no Exército Português e na Guarda Nacional Republicana, em particular na Academia Militar. Procurou-se também perceber se as variáveis stresse, vinculação e inteligência emocional assumem influência quanto às relações interpessoais, nos praticantes de equitação.

Para tal, foi aplicado um questionário de dados pessoais e sociodemográficos, o Questionário de Perceção de Aquisição de Valores e Competências, a Escala de Vinculação do Adulto, a Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law, o Questionário de Vulnerabilidades ao Stress, e o Questionário das “Experiências em Relações Próximas - Estruturas Relacionais” a uma amostra de 541 indivíduos dos quais 189 são civis, 94 são militares que praticam equitação e 258 são militares que não praticam equitação. Os resultados revelaram que a perceção dos indivíduos que praticam equitação converge para o reconhecimento que a mesma potencia o desenvolvimento de várias competências e valores pessoais, com resultados mais positivos para os participantes que efetuaram o exame da Sela 4 quando comparados com os que não realizaram este exame, sobretudo para os civis, quando comparados com os militares. Verificou-se ainda que a prática de equitação é moderadora na relação entre a vulnerabilidade ao stresse, a vinculação e a inteligência emocional nas relações próximas. Apresentam-se algumas limitações, possíveis implicações para a prática da equitação e pistas de investigação.

**Palavras-chave:** Equitação, Competências Pessoais, Relações Próximas, Stresse, Vinculação e Inteligência Emocional.

## ABSTRACT

The benefits of horseback riding, mainly in the therapeutic field, are already known and documented. This work aims to analyze if there are benefits of horse riding for people without therapeutic need, particularly in the military, since there is not much literature addressing this subject. This project intends to determine if horseback riding in the Portuguese Army is used in the best way possible to profit from all its benefits. We chose the exploratory study since there was only few documents and evidence in this area. The main objective of this work is to understand the contribution of horseback riding in the development of personal skills, focusing on the relevance of the practice in the Portuguese Army, particularly in the Military Academy. It was also intended through this study to understand if stress, attachment and emotional intelligence influence the interpersonal relationships, in horseback riding practitioners.

For that, it was applied a questionnaire of personal and sociodemographic data, a Questionnaire of Acquisition of Values and Skills Perception, the Scale of Adult Attachment, the Scale of Emotional Intelligence of Wong and Law, the Questionnaire of Stress Vulnerability, and the Questionnaire of “Close Relationship Experiences – Structural Relations”, to a sample of 541 persons from which 189 are civilians, 94 are military personnel who practice horseback riding and 258 who don't. The results show that the perception of individuals who practice horseback riding converges to the recognition that it enhances the development of many personal competences and values, with more positive results for the participants who took the “Sela 4” exam when compared with those who did not, especially for civilians when compared to the military. It was already seen that the practice of horseback riding is a moderator in the relationship between stress vulnerability, attachment and emotional intelligence in close relationships. Some limitations were presented, possible implications to the practice of horseback riding and investigation clues.

**Keywords:** Horseback Riding, Personal Skills, Close Relationship, Stress, Attachment, Emotional Intelligence

## ÍNDICE GERAL

EPÍGRAFE .....	i
DEDICATÓRIA .....	ii
AGRADECIMENTOS .....	iii
RESUMO .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE GERAL .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
ÍNDICE DE TABELAS/QUADROS .....	x
LISTA DE ANEXOS/APÊNDICES .....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	xii
INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO 1 - VINCULAÇÃO DE ADULTO .....	4
1.1.    Conceito de vinculação .....	4
1.2.    Vinculação na infância .....	5
1.3.    Vinculação no adulto .....	5
1.4.    A vinculação no adulto e as relações interpessoais .....	6
CAPÍTULO 2 - INTELIGÊNCIA EMOCIONAL .....	7
2.1.    Emoções .....	7
2.2.    Conceito de inteligência emocional .....	7
2.3.    Domínios da inteligência emocional .....	9
2.4.    A inteligência emocional e as relações interpessoais .....	10
CAPÍTULO 3 - VULNERABILIDADE AO STRESS .....	12
3.1.    Conceito de stresse .....	12
3.2.    Tipos de stresse .....	13
3.3.    Stresse relacionado com o trabalho .....	13
3.4.    Vulnerabilidade ao stresse .....	13



3.5. Stresse relacionado com as relações interpessoais.....	14
CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES INTERPESSOAIS .....	16
4.1. Conceito de Relações Interpessoais .....	16
4.2. Relações interpessoais e o trabalho .....	16
CAPÍTULO 5 - EQUITACÃO.....	18
5.1. A equitação como potenciadora de competências .....	18
5.2. Influência da Equitação nas Relações Interpessoais .....	19
CAPÍTULO 6 - METODOLOGIA.....	21
6.1. Modelo de análise .....	21
6.2. Método .....	21
6.3. Delimitação.....	21
6.4. Amostra.....	22
6.5. Instrumentos.....	22
6.4.1. Questionário de Dados Pessoais .....	22
6.4.2. Questionário de Perceção de Aquisição de Valores e Competências .....	22
6.4.3. 23 QVS – Vulnerabilidades ao stresse.....	23
6.4.4. Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (2002) – WLEIS.....	24
6.4.5. Escala de Vinculação do Adulto .....	25
6.4.6. Questionário “Experiências em Relações Próximas - Estruturas Relacionais (ERP-ER)”	25
6.6. Procedimentos.....	26
6.7. Análise de dados .....	26
CAPÍTULO 7. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS .....	28
7.1. Valores e competências .....	28
7.2. Equitação como variável moderadora.....	36
7.2.1. A influência da equitação na relação entre as variáveis vulnerabilidade ao stresse e relações interpessoais.....	37

7.2.2. A influência da equitação na relação entre as variáveis inteligência emocional e relações interpessoais.....	40
7.2.3. Influência da equitação na relação entre as variáveis vinculação de adulto e relações interpessoais .....	41
CAPÍTULO 8. DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	43
8.1 Respostas às Questões Derivadas .....	43
CONCLUSÕES.....	45
Limitações e dificuldades .....	45
RECOMENDAÇÕES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	48
APÊNDICES .....	I
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO .....	II
APÊNDICE B – LISTA DOS CONCEITOS DAS COMPETÊNCIAS UTILIZADAS NA PESQUISA .....	VIII
ANEXOS.....	XI
ANEXO A – ANEXO A À ORDEM DE SERVIÇO Nº 35/AM/20-02-2019 – PLANO DE TRABALHOS ESCOLARES .....	XII

## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 - Influência da equitação na comparação entre a vulnerabilidade ao stresse e a subescala evitamento das relações próximas.....	37
Gráfico 2 - Influência da equitação na comparação entre a vulnerabilidade ao stresse e a subescala ansiedade das relações próximas.....	38
Gráfico 3 - Influência da equitação na comparação entre a inteligência emocional e a subescala ansiedade das relações próximas.....	40
Gráfico 4 - Influência da equitação na comparação entre a vinculação no adulto e a subescala ansiedade das relações próximas .....	41

## ÍNDICE DE TABELAS/QUADROS

Tabela 1 - Alfa de Cronbach das subescalas do questionário 23 QVS – Vulnerabilidades ao stressse .....	23
Tabela 2 - Alfa de Cronbach das subescalas da Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (2002) .....	24
Tabela 3 - Alfa de Cronbach das subescalas da Escala de Vinculação do Adulto .....	25
Tabela 4 - Alfa de Cronbach das subescalas do Questionário ERP-ER).....	26
Tabela 5 – Comparação das percepções entre não praticantes e praticantes de equitação....	28
Tabela 6 – Comparação das percepções entre praticantes civis e praticantes militares .....	30
Tabela 7 – Comparação das percepções entre praticantes que têm instrutor militar e praticantes que têm instrutor civil.....	32
Tabela 8- Comparação das percepções entre militares que praticam e militares que não praticam .....	33
Tabela 6 – Comparação das percepções entre praticantes que têm exame de Sela 4 e praticantes que não têm esse exame .....	35

## **LISTA DE ANEXOS/APÊNDICES**

APÊNDICES .....	I
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO .....	II
APÊNDICE B – LISTA DOS CONCEITOS DAS COMPETÊNCIAS UTILIZADAS NA PESQUISA .....	VIII
ANEXOS .....	XI
ANEXO A – ANEXO A À ORDEM DE SERVIÇO Nº 35/AM/20-02-2019 – PLANO DE TRABALHOS ESCOLARES .....	XII

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

AM	Academia Militar
Cad-Al	Cadete-Aluno
ERP_An	Subescala Ansiedade Da Escala De Relações Próximas
ERP_Ev	Subescala Evitamento Da Escala De Relações Próximas
ERP-ER	Escala De Relações Próximas – Estruturas Relacionais
EVA_TOTAL	Escala De Vinculação No Adulto Total
FEP	Federação Equestre Portuguesa
IE	Inteligência Emocional
NPRAT	Não Pratica Equitação
PRAT	Pratica Equitação
QD	Questão Derivada
QD1	Questão Derivada 1
QD2	Questão Derivada 2
QD3	Questão Derivada 3
QD4	Questão Derivada 4
QD5	Questão Derivada 5
QP	Questão de Partida
QVS	Questionário Vinculação No Adulto
QVS_TOTAL	Questionário Vinculação No Adulto Total
RI	Relações Interpessoais
RP	Relações Próximas
TIA	Trabalho de Investigação Aplicada
VA	Vinculação No Adulto
VS	Vulnerabilidade Ao Stresse
WLEIS	Wong And Low Emotional Intelligence Scale
WLEIS_TOTAL	Wong And Low Emotional Intelligence Scale Total

## INTRODUÇÃO

Este estudo destina-se a analisar qual é a influência da equitação nas competências pessoais e nas relações interpessoais (RI). Desta forma, são estudadas as variáveis vulnerabilidade ao stresse (VS), vinculação no adulto (VA) e inteligência emocional (IE), como fatores que vão reger a forma como nos relacionamos com as pessoas em nosso redor, para compreender qual a influência que a equitação tem nesta relação entre variáveis. Desta forma, espera-se com este trabalho mostrar a importância que a equitação pode ter na formação de militares, fazendo uma comparação entre militares que praticam equitação e militares que não praticam equitação, e analisar comparando militares e civis que praticam equitação se algo pode ser alterado na forma como utilizamos a equitação e o cavalo no exército para potenciar os benefícios que são adquiridos com esta pratica, validando assim a pratica de equitação no Exército e na Guarda Nacional Republicana, mas sobretudo na Academia Militar (AM).

Desta forma, uma vez que a Arma de Cavalaria tem uma vasta tradição com o cavalo, entendeu-se ser pertinente analisar de que modo a prática de equitação e a convivência com o cavalo poderá influenciar o desenvolvimento de diversas competências, destacando as competências sociais.

O Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) apresentado é uma das fases do Tirocínio para Oficial de Cavalaria. Deste modo, e com o objetivo de trabalhar um tema que fosse pertinente e gratificante, esta é uma das componentes necessárias para a aquisição do grau de Mestres em Ciências Militares, na Especialidade de Cavalaria. Assim sendo, foi escolhido o tema “A influência da equitação na relação entre as variáveis vinculação de adulto, IE e VS com as relações interpessoais”, uma vez que como militares estamos sujeitos a lidar diariamente com várias pessoas, sendo melhor para quem tem mais facilidade em relacionar-se com os outros. Isto porque quem mantém melhores RI, segundo Griffith (2010), vai ter mais facilidade em relacionar-se e motivar os seus colaboradores conseguindo levá-los a fazer o seu trabalho mais facilmente e criando um melhor ambiente.

Ao elaborar este TIA, temos como objetivo principal compreender a influência da equitação na relação dos estilos de vinculação, IE e VS com as RI, analisando também o impacto da equitação no desenvolvimento de diversas competências, selecionando as que se consideraram mais relevantes para um militar após alguma revisão de literatura. Quanto aos

objetivos específicos pretendemos investigar se a prática de equitação é moderadora ou não na relação entre as variáveis VS, IE e VA e as RI. Queremos também perceber se existem diferenças entre os civis e os militares ambos que praticam equitação em relação à aquisição de competência potenciada pela equitação, e analisar, se existentes, as diferenças entre as duas amostras de militares, ou seja, dos que praticam equitação e dos que não praticam.

Para estudar este tema levantou-se a seguinte pergunta de partida: *“Será que a prática equestre influencia a relação dos estilos de vinculação, inteligência emocional e vulnerabilidade ao stresse com as relações interpessoais?”*

Este trabalho encontra-se então estruturado em oito capítulos que sucedem a introdução. Os primeiros cinco capítulos referem-se a revisão da literatura, separando as variáveis em estudo operacionalizando o conceito de cada uma individualmente e de seguida fazendo as relações necessárias entre elas.

O primeiro capítulo trabalha a VA. Neste capítulo é operacionalizado o conceito de VA sendo que para isto é necessário referir a vinculação na infância e as experiências que ocorrem e que resultam na vinculação que temos enquanto adultos, e é ainda referido a relação existente entre aquilo que é a nossa VA e as RI que temos.

No segundo capítulo é descrito o conceito de IE, dissecando o entendimento de emoções, e novamente referindo a influência que a IE poderá ter nas RI, estudando a revisão da literatura existente relacionada com estas variáveis.

No terceiro capítulo é trabalhada a VS, apresentando o conceito de stresse, quais são os tipos de stresse existentes, é referida a importância e a influência do stresse nos trabalhos, é analisando também o entendimento de VS e qual a sua relação com as RI.

No quarto capítulo é apresentado o conceito de RI e qual a sua influência no nosso trabalho.

No quinto capítulo explicamos um pouco a equitação sendo ela potenciadora de competências, e relacionamos esta prática com as RI.

O sexto capítulo refere-se à metodologia do trabalho, explicitando o método que foi utilizado na sua realização, quais os instrumentos que foram utilizados e como funcionam esses mesmos instrumentos, a amostra de participantes que foi analisada no decorrer deste trabalho, quais foram os procedimentos adotados para esta análise e como foi realizada a análise destes dados.



O capítulo número sete são apresentados os resultados que foram obtidos com a análise efetuada, para isso apresentamos os resultados obtidos na comparação de diversas amostras no que respeita ao questionário aplicado de desenvolvimento de valores e competências. São apresentados também os resultados quanto ao facto de a equitação ser uma variável moderadora nas relações, isoladamente, das variáveis VS, IE e VA com as RI. Comparando os resultados obtidos com a literatura existente, se existente, para tentar entender o porquê dos resultados obtidos.

É no capítulo oito que são discutidos os resultados obtidos no capítulo sete, e é onde são respondidas todas as perguntas derivadas e por fim a pergunta de partida levantada para estudar o tema aqui apresentado e para cumprir os objetivos pretendidos para este trabalho.

Após estes oitos capítulos são apresentadas as principais conclusões retiradas deste estudo. Seguidamente encontramos algumas limitações que encontramos na realização deste trabalho e também algumas recomendações para estudos futuros que consideramos de interesse para serem trabalhadas.

Por fim encontra-se a bibliografia utilizada ao longo da realização deste trabalho e os anexos e os apêndices considerados importantes para a sua compressão.

# **CAPÍTULO 1 - VINCULAÇÃO DE ADULTO**

## **1.1. Conceito de vinculação**

A teoria da vinculação descrita pela primeira vez por Bowlby (1969) é uma das estruturas conceituais mais amplamente utilizadas no estudo das diferenças individuais inerentes à personalidade e ao desenvolvimento social. Segundo esta teoria, os primeiros relacionamentos e experiências entre uma criança e os seus cuidadores primários levam a que sejam estabelecidos modelos internos de trabalho, isto é, esquemas emocionais, cognitivos e comportamentais de si mesmo e das figuras de vinculação; (e.g., Branjerdporn, Meredith, Strong, & Green, 2018).

De acordo com Bowlby (1969, 1973, 1980), a teoria da vinculação baseia-se na premissa de que os seres humanos, como muitos outros animais, têm uma inclinação natural para criar e manter laços afetivos duradouros e insubstituíveis a familiares. Uma vez estabelecidos, a qualidade, a segurança e a estabilidade desses laços estão relacionadas com a saúde emocional e o bem-estar ao longo da vida. Esta teoria, na verdade, começou com a tentativa de Bowlby ao explicar as observações que ele e o assistente social Robertson faziam de crianças pequenas que eram separadas dos seus pais e cuidadas por pessoas estranhas e em ambientes estranhos. Ao descrever como era para essas crianças ficarem sozinhas, tentando lidar sem o apoio e a tranquilidade dos seus familiares cuidadores, Bowlby descobriu a dor da separação, bem como a angústia da perda, levando-o a considerar que uma ligação especial com os cuidadores parentais foi interrompida pela separação prolongada. Este autor estudou sobre quais as experiências que as crianças precisavam para desenvolver a confiança em si mesmas e a sua capacidade de lidar com os desafios que encontrarão na vida, entre outros autores que apoiam a sua ideia (Sable, 2007; Read, Clark, Rock, & Coventry, 2018).

A teoria da vinculação refere que as primeiras experiências dão origem a esquemas cognitivos do ‘eu’ e ‘outros’ que estão embutidos no sistema da vinculação. Bowlby (1980) refere-se a esses esquemas cognitivos como modelos internos de trabalho, que são baseados em expectativas e crenças sobre a disponibilidade, confiabilidade e apoio de figuras de vinculação, e se o “outro” é digno de atenção, cuidado e apoio. Esses modelos internos de trabalho servem como um modelo para o desenvolvimento de RI posteriores e são utilizados

para influenciar a maneira como um indivíduo experimenta, processa e expressa emoções em todos os domínios da vida (Read et al, 2018). Mallinckrodt (2000) referencia que se as figuras de vinculação são vistas como permanentemente disponíveis aos sinais de angústia, o indivíduo forma uma vinculação segura pela qual interioriza as percepções dos “outros” como responsivas, carinhosas e confiáveis, e o “eu” como valorizado e competente. Ao alcançar os resultados desejados no relacionamento, indivíduos com vinculação segura constroem confiança na procura por apoio como estratégia de regulação da angústia, o que os motiva a procurar a proximidade de pessoas significativas em momentos de necessidade. Assim, este tipo de vinculação promove a formação e aquisição de competências sociais que são necessárias para estabelecer e manter relacionamentos de apoio e confiança na idade adulta. Por outro lado, se as figuras de vinculação não respondem, rejeitam e oferecem respostas comportamentais inconsistentes à angústia, o indivíduo desenvolve uma vinculação insegura pela qual interioriza as percepções dos “outros” como não confiáveis ou o “eu” como indigno e ineficaz. A vinculação insegura promove o desenvolvimento de inseguranças quanto à efetividade da procura por apoio como estratégia de regulação do sofrimento, o que interfere na aquisição de competências sociais críticas (Read et al, 2018).

## **1.2. Vinculação na infância**

As experiências negativas precoces que surgem provocam o desenvolvimento de ansiedade nas relações futuras, faz com que sejam utilizadas estratégias disfuncionais de regulação de emoções, resultando em sintomas intensos de ansiedade social que influenciam a forma como nos relacionamos com as pessoas com que convivemos no futuro (Read et al, 2018).

Para Bowlby (1973), as primeiras experiências que ocorrem entre uma criança e os seus cuidadores primários levam ao estabelecimento de esquemas emocionais, cognitivos e comportamentais, seus e das suas figuras de vinculação. Por exemplo, uma criança que recebe cuidados inconsistentes pode entender que não é digna de receber amor e atenção e vê a sua figura de vinculação como uma pessoa fria, não carinhosa e não confiável. Assim, estas percepções que vai tendo ao longo da sua infância vão manifestar-se num padrão mais seguro ou inseguro que podem permanecer ao longo de toda a sua vida. Este padrão vai guiar os seus relacionamentos futuros, incluindo futuros cuidados parentais (Branjerdporn et al., 2018).

## **1.3. Vinculação no adulto**

Na vida adulta, segundo Brennan e Clark (1988), os indivíduos que têm um padrão de vinculação mais seguro, são mais confiantes em si próprios e nos outros, com mais autoestima e tendem a ter mais facilidade a adaptarem-se a situações stressantes. Já a insegurança na vinculação adulta é frequentemente considerada como uma combinação de ansiedade e afastamento no relacionamento com outras pessoas. Os indivíduos com maiores níveis de ansiedade tendem a temer a rejeição e o abandono e têm uma necessidade excessiva de aprovação, tendem a ter medo da dependência e a evitar relacionamentos íntimos, preferindo ser autossuficientes. Esses comportamentos para Blehar, Ainsworth, Waters e Wall (1978) são entendidos como uma resposta às primeiras experiências que tiveram com as suas figuras de vinculação na infância que eram inconsistentes (e.g. Branjerdporn et al., 2018).

#### **1.4. A vinculação no adulto e as relações interpessoais**

As vivências que temos na nossa infância levam à vinculação que nos caracteriza como adultos. Assim sendo, essas experiências podem-nos tornar mais ou menos ansiosos e confiantes nas pessoas que nos rodeiam e também fazer com que nos sintamos, ou não, confortáveis nessas relações. Esta influência nos níveis de ansiedade e no sentimento de insegurança para com as pessoas, afeta a qualidade e os níveis de afeição nas relações mais próxima (Berry, Band, Corcoran, Barrowclough, & Wearden, 2007).

Segundo um estudo realizado por Read e colaboradores (2018), um indivíduo que tenha uma vinculação de adulto mais ansiosa tende a desenvolver ansiedade social no relacionamento com outras pessoas. Também as experiências negativas na vinculação levam a um nível de ansiedade mais elevado na vinculação que leva a uma disfuncional regulação e utilização das emoções resultando em dificuldades no foro social.

As RI podem ainda ser entendidas como atos de interação, reações, ações e gestos, dirigidos aos indivíduos com quem estabelecemos relações próximas (RP), provocando da sua parte reações ativas, ações e gestos que se tornam características e qualidades, de uma personalidade, VA (Kleptsova & Balabanova, 2016)

## **CAPÍTULO 2 - INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**

### **2.1. Emoções**

A palavra emoção deriva do latim “*emovare*”, que significa o que é capaz de nos mover de qualquer maneira, de forma agradável ou desagradável. Neste campo são bastante familiares as palavras como raiva, ciúmes, medo, amor, felicidade e tristeza que significam nomes ou estados de emoções. Assim sendo, conseguimos dizer que as emoções são a forma como sentimos acontecimentos da vida real ou da nossa imaginação através dos sentidos (visão, audição, olfato, paladar e tato). Por exemplo, por vezes somos levados a expressar raiva para com um objeto, uma pessoa ou um acontecimento, outras vezes somos motivados a demonstrar ressentimentos, felicidade, tristeza, amor, afeição, entre outros sentimentos. (Mangal & Mangal, 2015). Estes autores sugerem-nos que entendamos o termo emoção como “*e + motion*”, sendo que o “*e*” significa energia, ou seja, energia em movimento, verificando-se dessa perspetiva que é o que as emoções nos fazem, ou seja, movermo-nos por algo.

A capacidade de gerir as emoções de uma forma inteligente e astuta é uma parte constituinte da figura do líder, levando mesmo a afirmar que se os líderes falharem na tarefa fundamental de encaminhar as emoções na direção certa, nada do que fizerem funcionará bem, ou pelo menos não funcionará tão bem como podia ou devia (Boyatzis, Goleman, & McKee, 2003).

A aprendizagem “ocorre” no cérebro. Significa que ao adquirimos conhecimentos ou capacidades, requer que pensemos e reflitamos, influenciando a forma como nos sentimos e vice-versa. Depreende-se então que, a conexão entre a emoção e a aprendizagem é (bi)direcional e complexa. A emoção é a forma como sentimos e entendemos um determinado estímulo, quando o estímulo é positivo somos motivados a reagir e aprendemos com isso, quando o estímulo é negativo não reagimos nem aprendemos (Wong & Law, 2002).

### **2.2. Conceito de inteligência emocional**

A inteligência emocional (IE), como conceito, foi formulada pela primeira vez por Payne (1985). Ele considerou que IE implica uma relação criativa com medo, dor e desejo.

Em 1990, Mayer e Salovey publicaram dois artigos onde pretendiam desenvolver um método científico para medir as diferenças entre os indivíduos do ponto de vista das capacidades. Eles descobriram que alguns indivíduos são mais capazes de identificar seus próprios sentimentos e como daqueles que os rodeiam, como também mais competentes na resolução de problemas relacionados com as emoções. Assim, o estudo da IE começou com estas pesquisas que combinam sentimentos com racionalidade e vice-versa. A IE tornou-se um dos temas mais discutidos nos Estados Unidos da América depois de Goleman (1995) publicar um livro com o título “Inteligência Emocional”. Este autor combinou a pesquisa anterior existente com os seus próprios resultados de investigações, elaborando uma teoria que operacionalizou este conceito como “a capacidade de entender e controlar nossas próprias emoções e as que nos rodeiam” (e.g., Goleman, 1995, citado por Panait & Bucinschi p.493, 2018).

Significa que a IE é a capacidade de entender, regular e aproveitar as próprias emoções e as emoções dos outros de forma adaptativa. Esta habilidade é relativamente típica e duradoura ao longo da vida de um indivíduo (Schutte, et al., 2001). Mayer, Salovey e Caruso (2000) referem que a IE é uma forma de inteligência que pode ser desenvolvida ao longo do tempo, podendo ser potenciada com treino na área, assumindo-se assim como uma forma igualitária de inteligência por poder ser adquirida a desenvolvida por todos. Contudo, Zeidner, Roberts e Matthews (2002) mencionam que é necessário realizar mais estudos que ligam a predisposição genética de um indivíduo ao seu comportamento para assim determinar de onde vem e como é construída a IE, se efetivamente é uma capacidade inata ou se esta pode ser aprendida e desenvolvida ao longo da vida.

Existem três modelos principais de IE: o modelo de Mayer e Salovey (1997), que definem a IE como a capacidade de perceber, entender, gerir e usar as emoções para facilitar o pensamento; o modelo de Goleman (2006), que evidencia a IE como uma variedade de competências emocionais e sociais que contribuem para o desempenho de gestão e liderança; e o modelo Bar-On (2004) que a descreve como um conjunto de competências emocionais e sociais inter-relacionadas, capacidades e comportamentos que influenciam o comportamento (e.g., Ruvalcaba-Romero et al, 2017).

Bar-On e Parker (2000) explicaram a IE em cinco dimensões: autoconsciência: independência, autorrealização, determinação, autoestima, autoconsciência emocional; RI: responsabilidade social, RI, empatia; adaptação ao ambiente: flexibilidade, sendo realista,

resolução de problemas; gestão de stresse: resistência ao stresse, controle de impulsos; e humor geral: felicidade, humor positivo. Esta perspectiva de enquadrar a IE foi posteriormente referida por vários autores (e.g., Kaypakli & Tamam, 2019).

Em 2001, Mayer e Salovey descreveram a IE como um conjunto de capacidades, como ter perceção da emoção, reconhecendo a emoção em rostos ou imagens; utilizar as emoções, nas várias atividades cognitivas e na resolução dos vários problemas do quotidiano; compreender as emoções e a complexa relação entre as mesmas; e saber gerir as emoções.

Segundo Salovey et al. (2011), a IE permite-nos pensar de forma mais criativa uma vez que uma pessoa emocionalmente inteligente é habilidosa em quatro áreas - a identificar emoções, a usar emoções, a entender emoções e a controlar emoções ideias que são reforçadas por outros autores (Satsangi & Kumar, 2018).

Ou seja, a inteligência é descrita como sendo a capacidade para aprender e compreender através da experiência ou a capacidade de responder corretamente a novas experiências. A sua posse implica o uso de lógica ou intelecto na resolução de problemas ou na determinação de conduta a adotar. A IE é a medida do grau de lógica/raciocínio que uma pessoa utiliza no processo resposta emocional (quer positiva ou negativa) em determinada situação.

Possuir uma alta IE significa é que o indivíduo consegue controlar melhor os seus sentimentos e canaliza-los em atitudes positivas. É a capacidade de dominar emoções que aparentam estar fora de controlo, naquilo a que gerações anteriores denominavam de maturidade emocional (Bhattacharya & Sengupta, 2007). Uma definição mais académica refere a IE como sendo a consciência emocional e as capacidades de gestão emocional que permitem equilibrar emoções e lógica para maximizar a felicidade a longo prazo (Singh, 2006).

### **2.3. Domínios da inteligência emocional**

Cherniss e Goleman (2001) estabelecem os quatro domínios da IE e as respetivas competências da seguinte forma:

#### **a) Competências pessoais:**

- Autoconsciência;

- Autogestão.

b) Competências sociais:

- Consciência social;
- Gestão das relações.

## **2.4. A inteligência emocional e as relações interpessoais**

As competências de IE são vitais para a responsabilidade social e para a gestão de um relacionamento interpessoal bem-sucedido. Segundo Sheykhjan, Jabari, e Rajeswari (2014) as emoções influenciam muitos aspetos da vida de uma pessoa como aprendizagem, relacionamentos interpessoais, saúde, entre outros. As pessoas que conseguem mais facilmente reconhecer e controlar as suas próprias emoções também podem reconhecer e responder às emoções dos outros e por isso tornarem-se muito mais bem-sucedidas na vida, em comparação com as restantes. Relacionamentos sociais equilibrados trazem muitas qualidades positivas como autoconfiança, sucesso pessoal e cooperação.

As capacidades de IE são processos psicológicos que equilibram a nossa mente de forma a obter sucesso, quer seja este a nível académico, profissional, nas RI ou bem-estar (Sheykhjan, et al, 2014).

Goleman (1995) referiu que a IE desempenha um papel fulcral ao estabelecer e manter relacionamentos e Saarni (1999) compreendeu que as competências emocionais são uma componente crucial do desenvolvimento social e contribuem para a qualidade das RI. Como a IE é vista como a capacidade de compreender e regular as emoções dos outros, assim como as próprias emoções, a IE pode estar relacionada tanto as características que constroem relacionamentos e com a própria qualidade desses relacionamentos (e. g. Schutte, et al., 2001).

Muitos dos aspetos da IE, como por exemplo entender as emoções dos outros, ter a capacidade de ajudar os outros a regular positivamente o seu humor e ser capaz de regular e aproveitar as próprias emoções ao interagir com os outros, podem ser a base para a construção de bons relacionamentos. Assim sendo, é de esperar que as pessoas com maiores níveis de IE se liguem mais facilmente a outras pessoas e que tenham melhores relacionamentos. Qualidades que tendem a facilitar o sucesso das relações estão relacionadas com a IE (Schutte, et al., 2001). Os mesmos autores consideram que a IE inclui qualidades



como autoconsciência, capacidade para gerir humores, motivação, empatia e capacidades sociais como a cooperação, liderança e todo o relacionamento interpessoal em geral.

## CAPÍTULO 3 - VULNERABILIDADE AO STRESS

### 3.1. Conceito de stresse

A palavra stresse deriva da palavra latina “*stringi*”, que significa “ser apertado”. O stresse pode ser definido como qualquer fator que ameace a saúde do corpo ou tenha um efeito adverso no seu funcionamento, como lesão, doença ou preocupação (Davey, Sharma, Davey, & Shukla, 2019). O modelo fisiológico de stresse segundo Cohen (1995) sugere ainda que a ameaça (stresse) sentida do ambiente externo depende da capacidade interna de adaptação do indivíduo esta opinião é também defendida por Aloia e Solomon (2014).

A maioria das definições de stresse sustenta que este deriva de elementos-chave tais como fenômenos ambientais, psicológicos e biológicos, com ênfase no processo, desequilíbrio entre fatores ambientais e capacidade adaptativa e desempenhar um potencial papel no desenvolvimento e progressão dos processos da doença. O stresse pode ser agudo (curto prazo) ou crônico (longo prazo). Problemas de stresse agudos podem se tornar crônicos se a pessoa for exposta ao evento repetidamente (Graff, Luke & Birmingham, 2019).

Uma definição de stresse que encaixa em várias situações é a de ser uma condição em que um indivíduo é estimulado, ficando num estado de ansiedade devido a um evento adverso incontrollável, como um engarrafamento de trânsito ou contas por pagar, entre outros. O stresse leva a um sentimento de medo e ansiedade. Dependendo das circunstâncias, o medo pode levar a que lutemos ou fujamos. A magnitude do stresse e as suas consequências psicológicas são influenciadas pela capacidade do indivíduo em suportar o mesmo stresse ou aquilo/aquele que lhe está a causar este (Fink, 2016). Hans Selye (1975) e Fink (2016) referem que o stresse é a resposta não específica do corpo a qualquer necessidade. Pode ainda ser entendido como uma sensação de pressão nas emoções, processos de pensamento e/ou condições físicas que parecem ameaçar a capacidade de lidar com o ambiente (Goyal, 2010).

Fink (2016) refere ainda que o stresse é a percepção do perigo, no qual resulta ansiedade, desconforto, tensão emocional e dificuldade em adaptar-se/ajustar-se e que este ocorre quando as necessidades do meio envolvente excedem a nossa percepção da capacidade para lidar com essas necessidades.

### **3.2. Tipos de stresse**

Para Goyal (2010) existem dois tipos de stresse:

- Eustress –é um tipo de stresse ‘positivo’ que promove a conquista e a excelência. Este tipo de stresse desaparece quando a necessidade é satisfeita, ou seja, há sucesso na necessidade pretendida. Por exemplo, numa promoção de emprego, férias, casamento ou nascimento de um bebé, entre outras. Este é o ‘bom’ tipo de stresse (Goyal, 2010). Quando o stresse é tomado como algo positivo na vida de um indivíduo resulta numa vida feliz, calma e próspera (Hiriyappa, 2013).
- Distress –é um tipo de stresse ‘negativo’ e ocorre quando há sentimento de insegurança, desamparo e depressão devido à pressão sentida, talvez porque o sucesso é visto como algo impossível de alcançar. Por exemplo, em problemas financeiros, morte de um familiar, problemas com o veículo, entre outros. Este é um ‘mau’ tipo de stresse. (Goyal, 2010).

### **3.3. Stresse relacionado com o trabalho**

As normas e culturas desajustadas no trabalho e algumas atitudes do chefe, colegas de trabalho ou subordinados podem levar a conflitos interpessoais. Também os acontecimentos no local de trabalho podem tornar-se numa fonte de stresse. De facto, um dos maiores fatores stressantes que pode ocorrer no local de trabalho é mesmo as RI, como conflitos ou desentendimentos (Choudhury, 2013). Segundo Goyal (2010), o stresse no trabalho não é forçosamente algo indesejável. De forma leve tende até a estimular o desempenho na maioria das pessoas, mas o stresse excessivo pode influenciar negativamente a satisfação no trabalho, levar a distúrbios físicos e emocionais e pode também diminuir a eficácia no desempenho e a forma como nos relacionamos com outras pessoas. Este stresse é particularmente prejudicial quando mantido por um longo período de tempo, pois nessa situação, o corpo humano não consegue adaptar-se e reerguer as capacidades para enfrentá-lo, tornando o indivíduo vulnerável ao stresse (Goyal, 2010).

### **3.4. Vulnerabilidade ao stresse**

A VS não é a mesma em todas as pessoas, diferenciando a forma como cada um lida com ele. O stresse é, portanto, um dos aspetos mais importantes para todos os seres humanos que precisa de ser mantido num nível suficientemente baixo para ser tolerado e não promover

o desenvolvimento de distúrbios físicos ou mentais. (Goyal, 2010). Zubin e Spring (1977) conseguiram apresentar um conceito de VS de forma simples e clara. Este conceito contempla fatores de vulnerabilidade identificáveis, quer do foro biológico (por exemplo predisposição genética, lesões pré e perinatal, etc.), quer do foro psicológico (por exemplo acontecimento vividos nos primeiros anos de vida). Este tipo de formulação traz duas vantagens. Primeiro, oferece uma perspetiva personalizada do desenvolvimento dos sintomas de cada indivíduo, tendo em conta a perspetiva biológica/médica a que o indivíduo foi exposto. Segundo, dá-nos a ideia de que qualquer pessoa é suscetível de desenvolver sintomas psicóticos quando colocado sob stresse suficiente, formulação esta apoiada por diferentes autores (e.g. Morrison, 2002; Newell & Gournay, 2009; Addington, Francey, & Morrison, 2006).

O modelo de VS reconhece que o estudo das causas de distúrbios mentais graves identificou um grande leque de fatores que estão ligados às causas e é aceite o facto que não há uma única causa para qualquer dos distúrbios que são cobertos pelo modelo. O modelo reconhece que existem pessoas que possuem uma predisposição genética para desenvolver distúrbios mentais e que a estrutura e funcionamento do seu sistema nervoso central leva a que sejam mais propensas a desenvolver distúrbios mentais comparativamente à população em geral. Desenvolvimentos no conhecimento acerca das causas genéticas dos distúrbios mentais mostram que a ideia de haver uma maior predisposição em determinados indivíduos para desenvolver esses distúrbios também pode ser um fator variável. Alguns indivíduos poderão ter essa predisposição, mas esta fica latente até que haja stresse suficiente para a “despertar”, enquanto noutros casos os distúrbios surgem sem que alguns acontecimentos claros e óbvios os despoletem (Newell & Gournay, 2009).

O stresse é um conceito que é definido com dificuldade, apresentando-se de várias formas. No âmbito do modelo de vulnerabilidade do stresse, este pode vir de várias fontes. De entre muitas, um grande indutor de stresse são as RI, em particular as intrafamiliares, que podem ter naturezas extremas, desde as hipercríticas até às hiperprotetoras (Newell & Gournay, 2009).

### **3.5. Stresse relacionado com as relações interpessoais**

A relação entre o stresse e as RI é como que um ciclo, quando um indivíduo está menos sujeito ou vulnerável ao stresse nas RI que mantem vai ter uma maior capacidade de gestão das suas emoções e uma maior compreensão para com os indivíduos com que lida,

facilitando as RI e melhorando a sua saúde mental, física e o seu bem-estar, evitando que desenvolva a sensação de stresse por não conseguir lidar com os seus problemas da melhor forma. Um dos fatores stressantes da vida de um indivíduo é este querer desenvolver relações estáveis e duradouras baseadas na confiança com as pessoas com quem lida diariamente e não conseguir (Darling, McWey, Howard, & Olmstead, 2007).

A importância do conceito de stresse e das metodologias associadas ao seu estudo é mais visível nos campos da psicologia da saúde e da medicina comportamental. Muitas variáveis de ordem sociais (como por exemplo as RI) e psicológicas passíveis de serem possíveis potenciadoras ou protetoras no desenvolvimento de problemas físicos ou psicológicos são concetualizadas como sendo formas, aspetos ou consequências do stresse (Contrada & Baum, 2011).

O facto de um indivíduo não estabelecer facilmente relações com outros indivíduos, devido a experiências traumáticas que teve ao longo da sua vida e que o fizeram ter menos confiança, quer em si próprio quer nos outros, na forma como interage com as pessoas que o rodeiam, levam ao desenvolvimento de stresse que influencia todo o decorrer da sua vida, quer em casa com a sua família quer no trabalho, levando a um desempenho mais fraco (Israel, House, Schurman, Heaney, & Mero, 2015).

## **CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

### **4.1. Conceito de Relações Interpessoais**

Capacidades interpessoais são as capacidades que as pessoas usam para interagir com outras pessoas. Exemplos destas capacidades são o comportamento, a comunicação, a audição para o relacionamento com outras pessoas. As RI são uma associação entre duas ou mais pessoas que podem ser breves ou durar um longo período. Geralmente essa relação é formada com base na relação pais-filhos, professor-aluno, amor, solidariedade, interações de negócios e compromissos sociais. As capacidades interpessoais influenciam, essencialmente, a forma como as pessoas se relacionam umas com as outras (Methot, Lepine, Podsakoff, & Christian, 2015).

Para Park e Kim (2008), as capacidades interpessoais, adquiridas especialmente durante a adolescência, são a base da qualidade de vida e do tipo de adaptação social na idade adulta. Um relacionamento interpessoal pode influenciar significativamente a saúde psicológica dos adolescentes. Quando um relacionamento interpessoal satisfatório acontece, a identidade é estabelecida, uma personalidade saudável desenvolve-se e os níveis de autossatisfação e felicidade aumentam (Kiviruusu et al, 2016). No entanto, segundo Huprich (2016) se as necessidades de relacionamento interpessoal não forem atendidas, os jovens podem experimentar problemas psicológicos, como depressão, ansiedade e solidão e problemas comportamentais, como desajuste escolar, comportamentos antissociais, comportamentos agressivos, fobia social e delinquência (e.g. Yeun & Woo, 2018).

As RI são, ao mesmo tempo, caracterizadas como mutuamente orientadas, pois do seu lado a pessoa nunca está livre de seu próprio sistema de expectativas, estereótipos, orientações, atitudes e disposições, por outro lado está sujeito a como são percebidas e avaliadas pelas outras pessoas. Na psicologia russa, as RI são definidas como conexões subjetivamente percebidas entre pessoas que se manifestam objetivamente no caráter e nas formas de influência mútua e no processo de comunicação das pessoas, nas suas atividades e comunicações com os outros (Kleptsova & Balabanova, 2016).

### **4.2. Relações interpessoais e o trabalho**

As capacidades interpessoais são frequentemente usadas no contexto de negócios para medir a capacidade de uma pessoa operar no ambiente de trabalho através da sua comunicação e interação (Methot, et al, 2015).

As RI no trabalho são consideradas um resultado de atividades mútuas, em que ocorrem certos sentimentos e atitudes na relação mantida com outras pessoas (Kleptsova & Balabanova, 2016).

O relacionamento interpessoal positivo no local de trabalho aumenta a independência dos empregados. Pessoas com boas capacidades interpessoais tendem a influenciar outras. Essa interdependência e influência levam a melhorar o desempenho dos funcionários. O aperfeiçoamento das capacidades interpessoais aumenta a produtividade na organização, uma vez que garante uma melhor compreensão e uma comunicação confortável entre os funcionários (Methot, et al, 2015).

## **CAPÍTULO 5 - EQUITACÃO**

### **5.1. A equitação como potenciadora de competências**

O facto dos cavalos, no seu ambiente natural, serem presas, vivendo em manada, permitiu-lhes desenvolver um sistema de comunicação eficaz principalmente através da linguagem corporal. Desta forma, conseguem perceber quais as emoções e intenções de um outro ser que se aproxime para responder atempadamente com comportamentos de fuga, caso necessário, o mesmo acontece quando interagimos com eles, os cavalos conseguem perceber através da nossa atitude e ações quais são as nossas intenções (Cameron & Robey, 2013).

Paciência, confiança, empatia, respeito, confiança, responsabilidade e atenção são características que podem ser adquiridas quando lidamos com cavalos, e não menos importante a persuasão que é necessária para levar o cavalo a fazer aquilo que nós queremos. Todas estas capacidades vão sendo desenvolvidas pois é indispensável colocá-las em prática quando trabalhamos com cavalos, e são não só importantes para o relacionamento homem-cavalo, como também essas características podem ser transpostas para os relacionamentos interpessoais (Fransson, 2015). Para Keaveney (2008) desenvolvimento da capacidade de perceção do que está certo ou errado também tem considerável importância nas RI, e é outra das aprendizagens que com cavalos é obrigatória.

Os cavalos ensinam os seus cavaleiros a controlar as próprias emoções como frustrações e raiva, quando em contato com estes animais. Paciência, crença, empatia, respeito, confiança, responsabilidade e atenção aos outros são competências que podem ser adquiridas das experiências a cavalo. Persuasão é outra competência que os seres humanos aprendem aquando do contato com os cavalos, para que os mesmos os sigam (Keaveney, 2008).

Existem autores que defendem que é necessária a prática de atividades que carregam algum risco (e.g., Rosenthal, 1975; Voight, 1988; Ball, 2008), em que nos sentimos menos disponíveis para desenvolver a autoconfiança, autoestima e autoeficácia (e.g. Burgon, 2011), superando os nossos medos e a falta de confiança, e que as experiências com cavalos trazem esses benefícios psicossociais e ainda capacidade de refletir, competências sociais, empatia e autonomia (Burgon, 2011). O desenvolvimento de empatia é um tema considerado



relevante para Lexmas e Reeves (2009), pois é uma característica influenciadora nas RI (e.g. Burgon, 2011).

Capacidades de comunicação e entender como e quando aplicar recompensas e punições são necessárias para conseguir levar os cavalos a seguir os comandos de seus cavaleiros. Keaveney (2008) afirma que a habilidade em persuadir pode ser transposta às relações humanas. As pessoas que trabalham com cavalos necessitam de capacidades de persuasão para assegurar que os equinos lhes obedeçam (Keaveney, 2008).

Durante a prática de equitação, uma das premissas é que devemos estar atentos ao a toda e qualquer reação do cavalo. Tendo em conta o princípio de que os cavalos são seres distintos entre si, os cavaleiros necessitam lidar com cada cavalo de uma maneira diferente. Equinos também auxiliam seres humanos a desenvolverem um número de competências sociais. As competências de comunicação são importantes quando estamos em contato com cavalos. É importante criar um relacionamento positivo com o cavalo, baseado em experiências positivas (Hausberger, Roche, Henry, & Visser, 2008).

Hausberger refere que para que o cavalo possa confiar no ser humano que está a lidar com ele e para que consiga adaptar o seu comportamento ao que lhe é pedido através de recompensas e punições transmitidas, é necessário que estas sejam adequadas. Se o cavalo recebe ordens inconsistentes, estas podem criar confusão e stresse no cavalo, e como consequência vamos ter comportamentos por parte do cavalo que não são desejados. Além disso, como todos os cavalos são diferentes uma pessoa que lide com eles tem de ser flexível, e fazer os ajustes necessários ao seu comportamento para conseguir adaptar-se aos diferentes cavalos (e.g. Fransson, 2015).

A prática de equitação pode também ajudar a diminuir o problema do stresse. O cavalo ensina a controlar a hiperatividade, uma vez que os movimentos em seu redor têm de ser calmos para que não afete também o comportamento do cavalo que depois poderá dificultar a interação com ele, e também por este mesmo motivo ensina a permanecer mais calmo. Com o desenvolvimento do bem-estar e da satisfação no decorrer da permanência com o cavalo também pode ser visto como um modo de prevenir/combater uma depressão (Pendry & Roeter, 2014).

## **5.2. Influência da Equitação nas Relações Interpessoais**

Segundo um estudo realizado por Ghorban, Sedigheh, Marzieh e Yaghoob (2013), a equitação melhora significativamente a compreensão e a percepção de um indivíduo que pratica esta atividade, proporciona uma estimulação dos sentidos que é útil para melhorar as capacidades sociais, cognitivas, relacionais e motoras, ou seja, leva ao desenvolvimento de competências sociais, emocionais e físicas. Um praticante de equitação é obrigado a controlar e conduzir o seu cavalo através de uma cooperação ativa de atitude/resposta e o seu sucesso nesta prática melhora a autoeficácia, autoestima e autocontrole.

A equitação e a vivência com o cavalo também ajudam a desenvolver competências a nível da comunicação, uma vez que a relação homem-cavalo se estabelece para além da conversa que é o normal no relacionamento entre pessoas. Os cavalos entendem e respondem principalmente através da linguagem corporal, então as pessoas que lidam com cavalos aprendem a ter mais consciência do seu corpo e das suas atitudes. A prática de equitação, por norma, também requiere que sejam estabelecidas relações com os colegas e membros da equipa/aula que frequentam, aumentando a consciência emocional, competências de comunicação e sentido de coesão (Pohl, Carlsson, Bunketorp, Nilsson, & Blomstrand, 2018). Pohl et al (2018) acreditam que a equitação afeta muitos sistemas do corpo, alcançando melhorias na resistência, flexibilidade, simetria e consciência corporal, além do desenvolvimento do controlo da postura.

Um estudo realizado por Hession, et al., (2014), mostra resultados significativos no aumento da confiança e autoestima e na diminuição de ansiedade, bem como na melhoria de atitudes comportamentais, concentração, atenção e relacionamentos interpessoais.

## CAPÍTULO 6 - METODOLOGIA

### 6.1. Modelo de análise

Com o objetivo de ser o fio condutor desta investigação, foi encontrada a seguinte questão de partida (QP): *“Será que a prática equestre influencia a relação entre as variáveis vinculação de adulto, inteligência emocional e vulnerabilidade ao stresse com as relações interpessoais?”*.

De modo a facilitar a análise e a resposta à foram levantadas quatro questões derivadas:

- Questão Derivada nº 1 (QD1): *Existem diferenças entre os indivíduos que praticam equitação e os indivíduos que não praticam equitação em relação à percepção de ganhos em competências pessoais e sociais na prática equestre?*
- Questão Derivada nº 2 (QD2): *A variável equitação é moderadora na relação dos estilos de vinculação com as relações interpessoais?*
- Questão Derivada nº 3 (QD3): *A variável equitação é moderadora na relação da inteligência emocional com as relações interpessoais?*
- Questão Derivada nº 4 (QD4): *A variável equitação é moderadora na relação da vulnerabilidade ao stresse com as relações interpessoais?*

### 6.2. Método

Num estudo exploratório a investigação é concretizada sobre um problema que não tem muita informação científica documentada, tendo como objetivo procurar noções para o mesmo. O pretendido é conseguido através de recolha e análise de informação que descreva a realidade examinada (Santos, et al., 2016). A presente investigação é exploratória e de natureza quantitativa, uma vez que utiliza dados concretos e quantificáveis que nos permitam pretendemos estabelecer, ou não, relações entre variáveis (Santos, et al., 2016).

### 6.3. Delimitação

Esta investigação na análise das percepções das competências e valores feita através de comparações entre os 541 participantes, comparado quem pratica e não pratica equitação,

indivíduos civis e militares, quem tem instrutor civil e quem tem instrutor militar, militares que praticam e militares que não praticam equitação e ainda quem tem e quem não tem Sela 4 dos que praticam, limitou-se a comparar os seguintes valores e competências: Autoconfiança, Iniciativa, Autoavaliação, Otimismo, Autocontrolo, Empatia, Adaptabilidade, Liderança, Comunicação, Coragem, Ponderação, Dedicação, Ambição, Responsabilidade, Dinamismo, Assertividade, Organização, Persistência, Realização, Influência, Dever, Lealdade, Coesão.

A investigação da equitação como variável moderadora encontra-se limitada à amostra no total dividida em dois grupos o grupo que pratica equitação e o grupo que não pratica equitação.

#### **6.4.Amostra**

A amostra é composta por um total de 541 participantes, sendo 406 do sexo masculino (75,05%), com idades entre os 18 e os 72 anos ( $M = 27,14$ ,  $DP = 9,970$ ). Dos 541 participantes, 352 são militares (65,06%) e 189 têm outra profissão (34,94%), compreendendo os seguintes estados civis: Casado(a) 86 participantes (15,90%); União de facto 71 participantes (13,12%); Solteiro 373 participantes (68,95%); Viúvo(a) 2 participantes (0,37%); e Divorciado(a) 9 participantes (1,66%).

Desta amostra, 283 indivíduos praticam equitação (66,7%), sendo 189 civis (66,78%) e 94 militares (33,22%). 135 Participantes têm o exame de Sela 4 (47,7%) e os restantes 148 (52,3%) não.

#### **6.5. Instrumentos**

##### **6.4.1. Questionário de Dados Pessoais**

Para proceder à análise da amostra foi elaborado um questionário de dados pessoais e sociodemográficos dos participantes, nomeadamente: sexo, idade, profissão, estado civil, habilitações académicas, em caso de ser militar o ramo e o posto, se pratica ou não equitação e se sim à quanto tempo o faz, se tem sela 4, e se o instrutor de equitação é militar.

##### **6.4.2. Questionário de Percepção de Aquisição de Valores e Competências**

Após uma breve revisão da literatura foram seleccionadas competências que segundo alguns autores são melhoradas pela prática da equitação, como é o caso de Burgon (2003)

que num estudo que realizou verificou que a prática de equitação leva ao desenvolvimento de várias capacidades como por exemplo a autoconfiança e ainda competências sociais, e que também são importantes para todos os militares, para os participantes indicarem como sentiram/sentem ou pensam que são promovidas/adquiridas na prática da equitação, como por exemplo: a “*lealdade*” e da “*honestidade*” que são deveres militares que constam em Diário da República (2009).

Para a resposta a este questionário foi utilizada uma escala do tipo Likert de 1, que corresponde a “discordo totalmente”, a 5, que significa “concordo totalmente”.

#### **6.4.3. 23 QVS – Vulnerabilidades ao stresse**

A escala 23QVS – *vulnerabilidade ao stresse* foi criada por Vaz Serra (2000). É uma escala do tipo Likert, que avalia a VS, com pontuação de 0 a 4, significando “discordo totalmente” a “concordo totalmente”, excetuando os itens 2, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22 e 23 que são itens invertidos e que a sua pontuação é feita de 4 a 0, significando “discordo em absoluto” a “concordo em absoluto”, composta por 23 itens destinados à avaliação da VS. Está organizada em sete dimensões: Perfeccionismo e intolerância à frustração (da qual faz parte as perguntas nº 5, 10, 16, 18, 19 e 23); Inibição e dependência funcional (da qual faz parte as perguntas nº 1, 2, 9, 12 e 22); Carência de apoio funcional (da qual faz parte as perguntas nº 3 e 6); Condições de vida adversas (da qual faz parte as perguntas nº 4 e 21); Dramatização da existência (da qual faz parte as perguntas nº 5, 8 e 20); Subjugação (da qual faz parte as perguntas nº 11, 13, 14 e 15); e Privação de afeto e rejeição (da qual faz parte as perguntas nº 7, 13 e 17). Um valor maior que 43 obtido no preenchimento do 23QVS representa um ponto de corte acima do qual existe VS, quanto mais elevado for maior VS é sentida pelo indivíduo. Um estudo de validação em 368 participantes portugueses apresentou um alfa de Cronbach geral de  $\alpha = 0,82$  (Vaz Serra, 2000).

A consistência interna geral para a amostra atual foi de  $\alpha = .83$ , e para as subescalas temos os seguintes valores de alfa:

**Tabela 1 - Alfa de Cronbach das subescalas do questionário 23 QVS – Vulnerabilidades ao stresse**

<b>Subescala</b>	<b>alfa de Cronbach</b>
Perfeccionismo e intolerância à frustração	.67

Inibição e dependência funcional	.60
Carência de apoio funcional	.34
Condições de vida adversas	.54
Dramatização da existência	.36
Subjugação	.72
Deprivação de afeto e rejeição	.52

Fonte: Elaborado pelo autor

#### 6.4.4. Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (2002) – WLEIS

A escala de IE de Wong e Law utilizada neste trabalho foi criada por Chi-Sum Wong e Kenneth S. Law (2002) e traduzida e adaptada para Portugal por Nuno Rodrigues, Teresa Rebelo e João Vasco Coelho (2018), é uma escala do tipo Likert, com pontuação de 1 a 5, “discordo totalmente” a “concordo totalmente”, composta por 16 itens na positiva, que avaliam as quatro dimensões: Avaliação e expressão das próprias emoções (itens de 1 a 4), como por exemplo “*Na maioria das vezes tenho uma boa noção das razões pelas quais tenho certos sentimentos*”; Avaliação e reconhecimento das emoções dos outros (itens de 5 a 8), como por exemplo “*Sou um bom observador das emoções dos outros*”; Utilização das emoções para facilitar o desempenho (itens de 9 a 12), como por exemplo “*Sou uma pessoa que se auto-motiva*”; e Regulação das emoções do próprio (itens de 13 a 16), como por exemplo “*Possuo um bom controlo das minhas emoções*”.

O estudo que permitiu validar esta escala adaptada por Nuno Rodrigues, Teresa Rebelo e João Vasco Coelho (2018), realizado em 172 indivíduos, que atingiu um alfa de Cronbach geral de valor .82. O alfa de Cronbach geral para o estudo atual foi de  $\alpha = .85$ , para as subescalas temos os seguintes valores:

Tabela 2 - Alfa de Cronbach das subescalas da Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (2002)

Subescala	alfa de Cronbach
Avaliação e expressão das próprias emoções	.80
Avaliação e reconhecimento das emoções nos outros	.75
Regulação das emoções do próprio	.74
Utilização das emoções para facilitar o desempenho	.84

Fonte: Elaborado pelo autor

#### 6.4.5. Escala de Vinculação do Adulto

A *escala de vinculação do adulto* foi criada por Nancy Collins e Stephen Read (1990), e foi traduzida e aplicada à população portuguesa por M. Cristina Canavarro em 1997, é uma escala do tipo Likert, com pontuação de 1 a 5 “nada característico em mim” a “extremamente característico em mim”, escala esta composta por 18 itens, 7 dos quais inversos (2, 7, 8, 13, 16, 17 e 18), isto é, pontuados de 5 a 1 “nada característico em mim” a “extremamente característico em mim”, é analisada em três dimensões diferentes: Ansiedade (itens 3, 4, 9, 10, 11 e 15) como por exemplo “*Costumo preocupar-me com a possibilidade dos meus parceiros não gostarem verdadeiramente de mim.*”; Conforto com a proximidade (itens 1, 6, 8, 12, 13 e 14) como por exemplo “*Estabeleço, com facilidade, relações com as pessoas.*”; e Confiança nos outros (itens 2, 5, 7, 16, 17 e 18) como por exemplo “*Tenho dificuldade em sentir-me dependente dos outros*”. Um estudo realizado por Maria Canavarro, Pedro Dias e Vânia Lima com 434 participantes em 2006 obteve um alfa de Cronbach de .81. O alfa de Cronbach para o estudo atual foi  $\alpha = .79$ , para as subescalas temos os seguintes valores:

Tabela 3 - Alfa de Cronbach das subescalas da Escala de Vinculação do Adulto

Subescala	alfa de Cronbach
Ansiedade	.82
Conforto com a Proximidade	.59
Confiança nos Outros	.59

Fonte: Elaborado pelo autor

#### 6.4.6. Questionário “Experiências em Relações Próximas - Estruturas Relacionais (ERP-ER)”

O *Questionário “Experiências em Relações Próximas - Estruturas Relacionais (ERP-ER)”* foi criado por Fraley (2011), sendo um resultado, mais breve, da revisão da escala Experiences in close Relationships. Foi traduzido e adaptado para Português por Helena Moreira e Maria Canavarro (2011). É um questionário composto por 9 itens, 4 dos quais inversos (1, 2, 3 e 4), é utilizada uma escala do tipo Likert com pontuação de 1 “discordo fortemente” a 7 “concordo em absoluto”. Este questionário é analisado tendo em conta duas dimensões que são o evitamento (itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6), como é o exemplo do

seguinte item “*Ajuda-me poder contar com esta pessoa em situações de necessidade*”, e a ansiedade (itens 7, 8 e 9) como é o exemplo do seguinte item “*Prefiro não mostrar a esta pessoa como me sinto lá no fundo*”.

A validação desta escala foi concretizada num estudo a 450 pessoas realizado por Rita Marques que atingiu um alfa de Cronbach .89 para a dimensão de ansiedade e de .82 para a dimensão de evitamento. O alfa de Cronbach para o estudo atual foi:

**Tabela 4 - Alfa de Cronbach das subescalas do Questionário ERP-ER)**

<b>Subescala</b>	<b>alfa de Cronbach</b>
Evitamento	.79
Ansiedade	.86

**Fonte:** Elaborado pelo autor

## **6.6. Procedimentos**

Os questionários começaram por ser selecionados de forma a ser possível a análise das variáveis que são propostas neste tema, nomeadamente: Inteligência Emocional, VS, VA e RI. Após a escolha dos questionários mais adequados procedeu-se aos pedidos de autorização para a utilização dos mesmos. Depois de todas as autorizações concedidas, em outubro de 2018, os questionários começaram a ser distribuídos à população alvo. Foram distribuídos em vários centros hípico civis, para obtenção da amostra de civis que praticam equitação. Depois de concedida autorização pelo proprietário/responsável do centro hípico e de uma breve explicação das condições em que o questionário seria realizado, dos principais objetivos e do enquadramento da investigação. Quanto aos participantes militares o questionário foi aplicado em diversos regimentos militares, também após explicadas as condições, os objetivos e o enquadramento da investigação.

## **6.7. Análise de dados**

O tratamento de dados e a análise de dados do presente estudo foram realizados recorrendo ao *software* Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versão 25.0 para Windows. Começamos por analisar a confiabilidade dos questionários utilizados através do alfa de Cronbach. Após verificada a confiabilidade dos diversos instrumentos, realizou-se a



análise das estatísticas descritivas, comparando médias dos valores obtidos para as percepções de aquisição de valores e competências com a prática de equitação.

Por fim, foram analisadas as variáveis em estudo, procedendo à comparação de entre as subamostras, civis e militares que praticam equitação e militares que não praticam equitação.

## CAPÍTULO 7. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

### 7.1. Valores e competências

No estudo realizado por Burgon (2003), a equitação aparece como um fator importante para o desenvolvimento de várias competências. Através dos nossos resultados verificamos que os mesmos vão ao encontro deste autor, mostrando resultados significativos praticamente todas as competências inquiridas quando comparados os resultados dos praticantes de equitação e dos não praticantes (Tabela 5).

**Tabela 5 – Comparação das percepções entre não praticantes e praticantes de equitação**

	Não pratica equitação (n=258)		Pratica equitação (n=283)		Teste-t	df	p
	M	DP	M	DP			
Autoconfiança	3,95	,883	4,36	,767	-5,689	539	,000***
Autoavaliação	3,58	,828	3,96	,875	-5,109	539	,000***
Autocontrolo	3,96	,733	4,32	,758	-5,551	506,287	,000***
Adaptabilidade	3,98	,824	4,19	,828	-2,847	539	,005**
Comunicação	3,47	1,039	4,03	,875	-6,843	537,784	,000***
Ponderação	3,66	,938	4,24	,771	-7,915	538,715	,000***
Ambição	3,67	,951	4,10	,862	-5,595	531,200	,000***
Dinamismo	3,68	,902	4,11	,917	-5,485	510,432	,000***
Organização	3,50	1,017	4,01	,953	-6,024	526,306	,000***
Realização	3,66	,983	4,17	,869	-6,304	534,030	,000***
Dever	3,63	1,015	4,24	,934	-7,259	529,109	,000***
Coesão	3,71	,929	4,01	,917	-3,779	516,843	,000***
Iniciativa	3,90	,995	4,16	,908	-3,152	539	,002**
Otimismo	3,83	,956	4,04	,948	-2,608	539	,009**
Empatia	3,84	,911	4,10	,935	-3,256	539	,001***
Liderança	3,95	,902	4,05	,923	-1,256	539	,210
Coragem	4,25	,801	4,41	,792	-2,441	539	,015*
Dedicação	4,06	,905	4,44	,804	-5,040	539	,000***
Responsabilidade	4,04	,933	4,52	,748	-6,635	538,997	,000***

Assertividade	3,72	,926	4,05	,867	-4,320	526,587	,000***
Persistência	4,15	,795	4,46	,774	-4,520	539	,000***
Influencia	3,66	,963	3,86	,958	-2,385	537	,017*
Lealdade	3,65	,999	4,20	1,000	-6,343	539	,000***

Nota: \* $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

Fonte: Elaborado pelo autor

Das competências analisadas, a liderança é a única onde não verificamos diferenças significativas entre as subamostras, apesar que existem estudos na literatura que referem os diversos benefícios da prática da equitação para o desenvolvimento da liderança (Rashid, 2011). Os nossos resultados porque é uma competência que também está intrínseca nos militares devido à cultura organizacional e a todo o ambiente externo que confronta o militar diariamente (Wong, Bliese, & McGurk, 2003). Num estudo realizado por Ohtani et al. (2017) referiu-se que a vivência com os cavalos promove o autocontrolo e as capacidades de comunicação, indo ao encontro dos nossos resultados. Bachi, Terkel e Teichman (2011) referem que o desenvolvimento do autocontrolo através da equitação começa a mostrar resultados com a capacidade de controlarmos o nosso cavalo, sendo que isto é conseguido assim que começamos a montar a cavalo sozinhos.

Para Schultz, Remick-Barlow e Robbin (2006), a coesão é algo que se desenvolve através da construção de um relacionamento que promove a confiança, habilidades de relacionamento e habilidades de resolver problemas. No caso da prática da equitação, cavalo pode ser utilizado para criar e desenvolver este relacionamento, aumentando assim a coesão indo ao encontro dos nossos achados.

A motivação deixa-nos mais predisposto a continuar com a aprendizagem, quer seja a nível da prática de equitação quer seja ao nível do desenvolvimento de competências, e como a equitação para vários autores (Bass, Duchowny e Llabre 2009; Ward, Whalon, Rusnak, Wendell e Nancy, 2013) é vista como um fator motivacional, neste estudo verificamos a veracidade deste ideia porque os praticantes de equitação mostram um desenvolvimento significativo de várias competências quando comparados com os que não praticam este desporto (McBride & Mills, 2012).

Num estudo realizado por Bass, et al, (2009), com 34 participantes, e durante 12 semanas, para além de montarem a cavalo, faziam também todas as tarefas inerentes à

prática, como limpar o cavalo, aparelhar e colocá-lo pronto para a aula e tratá-lo no final. Os exercícios praticados durante as aulas concorriam para o a relação cavaleiro-cavalo, concomitantemente com exercícios de relaxamento e jogos motivacionais. Como resultados a coesão, a motivação e a empatia sofreram incrementos significativos. Foi também verificado que a presença física do cavalo, por si só, era um estímulo muito recompensador para a promoção do relacionamento social e da iniciativa para realizar as tarefas durante o estudo.

Indo ao encontro ao nosso resultado sobre a empatia, no estudo de Daly e Morton (2006) revelou-se que os cavalos promoviam mais a empatia, porque obrigava os cavaleiros a estarem mais próximos da essência subjacente ao temperamento dos cavalos, tornando-as mais predispostas para a relação com os cavalos.

Ward, et al, (2013) referem que a prática da equitação ajuda a desenvolver as capacidades motoras, como o equilíbrio, e as capacidades verbais e não-verbais de comunicação. Este crescimento da capacidade de comunicar através da prática da equitação funciona de forma bidirecional, uma vez que quando se comunica com o cavalo estamos também a automotivarmo-nos para o incremento desta competência (Ward et al, 2013). Os nossos os resultados vão de encontro desta ideia, em que esta capacidade se mostra significativa para os indivíduos que praticam equitação.

Quando comparamos as duas subamostras de praticantes (tabela 6) verificamos que as diferenças das médias das perceções dos participantes são menores, mas ainda assim a percepção de desenvolvimento de competências para os civis é maior do que para os militares mostrando significância em quase todos os valores e competências excetuando: o autocontrolo, a adaptabilidade, o dever, a liderança e a coragem. Isto acontece porque estas competências também são desenvolvidas na instituição militar. Significa que durante a vida militar existe um ganho de valores e competências que são incutidas desde o seu ingresso no nas fileiras (Exército Português, 2000).

**Tabela 6 – Comparação das perceções entre praticantes civis e praticantes militares**

Civis que praticam (n=189)		Militares que praticam (n=94)		Teste-t	df	p
M	DP	M	DP			

Autoconfiança	4,45	,733	4,21	,802	2,353	239	,019*
Autoavaliação	4,07	,808	3,79	,949	2,371	175,232	,019*
Autocontrolo	4,38	,752	4,21	,760	1,686	239	,093
Adaptabilidade	4,24	,830	4,11	,823	1,205	239	,229
Comunicação	4,24	,725	3,71	,991	4,438	155,918	,000***
Ponderação	4,34	,736	4,10	,804	2,425	239	,016*
Ambição	4,20	,865	3,96	,841	2,122	239	,035*
Dinamismo	4,24	,880	3,90	,940	2,853	239	,005**
Organização	4,21	,878	3,69	,984	4,272	239	,000***
Realização	4,31	,818	3,94	,902	3,351	239	,001***
Dever	4,32	,914	4,11	,956	1,736	239	,084
Coesão	4,12	,895	3,84	,931	2,292	239	,023*
Iniciativa	4,34	,848	3,87	,930	4,021	239	,000***
Otimismo	4,18	,929	3,82	,939	2,959	239	,003**
Empatia	4,22	,874	3,90	,995	2,626	239	,009**
Liderança	4,08	,848	3,99	1,032	,756	239	,450
Coragem	4,46	,779	4,34	,811	1,169	239	,244
Dedicação	4,59	,710	4,20	,887	3,699	239	,000***
Responsabilidade	4,67	,653	4,29	,825	3,836	165,646	,000***
Assertividade	4,27	,725	3,72	,966	4,664	158,841	,000***
Persistência	4,61	,624	4,22	,918	3,609	147,940	,000***
Influencia	3,99	,932	3,66	,968	2,662	237	,008**
Lealdade	4,31	,999	4,01	,978	2,310	239	,022*

Nota: \* $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

Fonte: Elaborado pelo autor

A equitação é um fator importante para o desenvolvimento de responsabilidade. Este facto deve-se porque quando temos um cavalo ao nosso encargo, detemos a preocupação constante com o seu bem-estar, ou seja, se tem água e comida, por exemplo. Esta é uma habilidade que se vai desenvolvendo com o decorrer do tempo em que temos o cavalo ao nosso encargo (Burgon, 2003). Quando comparamos os praticantes de equitação que não têm permanentemente um cavalo atribuído, não se consegue criar esta relação com o cavalo, ou seja, a preocupação pelo cavalo que permite desenvolver a responsabilidade é quase inexistente.

No caso da AM, poder-se-á referir que não há este desenvolvimento da relação homem-cavalo, uma vez que quando os alunos já têm o cavalo aparelhado para o início das aulas e quando acabam a aula é só “entregar” o cavalo, não cuidando do mesmo. Esta prática não permite desenvolver qualquer relação, nem confiança com o cavalo.

Também, o curto tempo determinado para a aula de equitação (50 min, no exemplo da AM - Anexo A), também não permite ao instrutor e ao aluno uma reflexão pós aula para perceber quais as dificuldades e ganhos sentidos, como a forma de poder melhorar as competências pessoais/sociais. Na tabela 7, podemos observar as diferenças significativas quando os participantes que têm instrutor militar e os participantes que tem instrutor civil.

**Tabela 7 – Comparação das perceções entre praticantes que têm instrutor militar e praticantes que têm instrutor civil**

	<b>Instrutor Militar</b> (n=88)		<b>Instrutor Civil</b> (n=195)		<b>Teste-t</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>			
Autoconfiança	4,15	,796	4,48	,726	-3,273	239	,001***
Autoavaliação	3,74	,953	4,08	,803	-2,873	157,471	,005**
Autocontrolo	4,17	,776	4,40	,738	-2,269	239	,024*
Adaptabilidade	4,05	,815	4,27	,827	-2,021	239	,044*
Comunicação	4,34	,736	4,20	,778	-3,708	152,507	,000***
Ponderação	4,08	,805	4,34	,736	-2,554	239	,011*
Ambição	3,90	,845	4,22	,852	-2,855	239	,005**
Dinamismo	3,84	,933	4,27	,874	-3,563	239	,000***
Organização	3,66	,981	4,21	,878	-4,482	239	,000***
Realização	3,89	,903	4,33	,810	-3,897	239	,000***
Dever	4,09	,967	4,32	,908	-1,844	239	,066
Coesão	3,83	,887	4,11	,922	-2,315	239	,021*
Iniciativa	3,84	,921	4,34	,852	-4,249	239	,000***
Otimismo	3,76	,947	4,20	,913	-3,564	239	,000***
Empatia	3,83	,997	4,25	,862	-3,480	239	,001***
Liderança	3,90	1,029	4,13	,848	-1,897	239	,059
Coragem	4,32	,824	4,47	,770	-1,442	239	,151
Dedicação	4,13	,907	4,13	,907	-4,399	143,677	,000***
Responsabilidade	4,27	,840	4,67	,649	-3,794	146,991	,000***
Assertividade	3,66	,969	4,28	,711	-5,259	141,457	,000***

Persistência	4,18	,929	4,62	,618	-3,959	131,995	,000***
Influência	3,60	,989	3,60	,989	-3,191	169,901	,002**
Lealdade	3,88	1,037	4,38	,932	-3,767	166,037	,000***

Nota: \* $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

Fonte: Elaborado pelo autor

Quando comparadas as duas amostras de militares (tabela 8), ou seja, os que praticam equitação e os que não praticam, verificamos que as médias sobre a percepção do ganho de competências na prática de equitação dos que praticam são superiores em relação aos que não praticam (exceto na comunicação), apesar de algumas não serem significativas. Estes resultados revelaram que os militares que praticam equitação consideram que existe desenvolvimento de competências pessoais e sociais com a prática de equitação. Mas mesmo assim nesta amostra encontramos várias competências que não se mostram significativas segundo as percepções dos participantes, o que leva a entender que o desenvolvimento de competências com recurso à equitação tem melhor rendimento nos civis do que nos militares.

Tabela 8- Comparação das percepções entre militares que praticam e militares que não praticam

	Militares que não praticam (n=258)		Militares que praticam (n=94)		Teste-t	df	p
	M	DP	M	DP			
Autoconfiança	3,93	,859	4,21	,802	-2,817	350	,005**
Autoavaliação	3,55	,827	3,79	,949	-2,320	350	,021*
Autocontrolo	3,92	,750	4,21	,760	-3,202	350	,001***
Adaptabilidade	3,96	,815	4,11	,823	-1,514	350	,131
Comunicação	3,34	1,014	3,34	1,014	-3,029	350	,003**
Ponderação	3,59	,959	4,10	,804	-4,920	195,331	,000***
Ambição	3,57	,936	3,96	,841	-3,672	182,345	,000***
Dinamismo	3,61	,885	3,90	,940	-2,727	350	,007**
Organização	3,39	1,008	3,69	,984	-2,518	350	,012*
Realização	3,55	,962	3,94	,902	-3,350	350	,001***
Dever	3,51	,991	4,11	,956	-5,148	170,695	,000***
Coesão	3,67	,949	3,84	,931	-1,528	350	,127
Iniciativa	3,82	,999	3,87	,930	-,461	350	,645

Otimismo	3,73	,948	3,82	,939	-,794	350	,428
Empatia	3,77	,925	3,90	,995	-1,202	350	,230
Liderança	3,90	,930	3,99	1,032	-,815	350	,416
Coragem	4,22	,800	4,34	,811	-1,236	350	,217
Dedicação	3,95	,911	4,20	,887	-2,281	350	,023*
Responsabilidade	3,95	,951	4,29	,825	-3,049	350	,002**
Assertividade	3,64	,941	3,72	,966	-,735	350	,463
Persistência	4,09	,808	4,22	,918	-1,291	350	,198
Influencia	3,58	,960	3,66	,968	-,675	350	,500
Lealdade	3,54	,970	4,01	,978	-3,994	350	,000***

Nota: \* $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

Fonte: Elaborado pelo autor

Como refere Griffith (2010), a coesão pode ser representada pela vontade de um membro decidir permanecer num grupo. É expectável que em determinadas tarefas ou trabalhos que envolvam uma maior interação entre pessoas e que signifiquem realizar trabalho em conjunto com outros indivíduos resulte no desenvolvimento de uma maior coesão, como é o caso da profissão militar, onde o trabalho em grupo é uma constante. O facto de muitas vezes os militares estarem longe de casa e daqueles que lhes são próximos, e de passarem por situações que não são confortáveis, faz com que esses indivíduos procurem apoio nas pessoas com quem lidam diariamente, aumentando a coesão do grupo. Já descrito anteriormente estão as vantagens que a equitação poderá ter no desenvolvimento de coesão. Como podemos analisar nos nossos resultados (tabela 8), a percepção que os militares que praticam equitação têm sobre a coesão é que ela é desenvolvida apenas pelo facto de ser militar, obtendo valores mais baixos do que os civis que praticam equitação (tabela 6). O mesmo ocorre com mais competências analisadas. Deste modo, obtivemos vários resultados que não são significativos para as percepções dos participantes.

Sendo isto um estudo exploratório, é normal obter resultados que não conseguimos suportar através de literatura por não existir trabalhos que têm como objeto de estudo a influência da equitação no desenvolvimento de certas competências que quisemos estudar por considerar que são de elevada importância para qualquer militar. A prática de equitação mostrou ser importante para o desenvolvimento destas competências, o que é uma mais-valia para o Exército como forma de desenvolver capacidades dos seus militares.



Para os praticantes de equitação que possuem o exame de Sela 4 quando comparados com os praticantes que não efetuaram este exame podemos ver que consideram que houve um desenvolvimento significativo de diversos valores e competências (tabela 9).

**Tabela 6 – Comparação das percepções entre praticantes que têm exame de Sela 4 e praticantes que não têm esse exame**

	Tem Sela 4 (n=135)		Não tem Sela 4 (n=148)		Teste-t	df	p
	M	DP	M	DP			
Autoconfiança	4,52	,667	4,15	,837	3,793	239	,000***
Autoavaliação	4,07	,852	3,81	,885	2,336	239	,020*
Autocontrolo	4,45	,666	4,14	,833	3,214	239	,001***
Adaptabilidade	4,31	,777	4,03	,867	2,665	239	,008**
Comunicação	4,11	,870	3,93	,876	1,565	239	,119
Ponderação	4,41	,705	4,04	,804	3,798	239	,000***
Ambição	4,33	,773	3,81	,885	4,882	239	,000***
Dinamismo	4,24	,893	3,94	,924	2,558	239	,011*
Organização	4,07	,951	3,92	,953	1,210	239	,227
Realização	4,28	,852	4,02	,873	2,350	239	,020*
Dever	4,35	,941	4,09	,911	2,108	239	,036*
Coesão	4,07	,975	3,92	,836	1,258	239	,210
Iniciativa	4,26	,855	4,03	,961	1,971	239	,050*
Otimismo	4,13	,965	3,93	,918	1,565	239	,119
Empatia	4,19	,894	3,98	,976	1,751	239	,081
Liderança	4,16	,755	3,90	1,086	2,153	179,568	,033*
Coragem	4,54	,644	4,25	,926	2,707	179,483	,007**
Dedicação	4,56	,779	4,28	,814	2,643	239	,009**
Responsabilidade	4,63	,710	4,39	,775	2,531	239	,012*
Assertividade	4,10	,849	3,99	,889	1,006	239	,315
Persistência	4,58	,685	4,58	,685	2,686	239	,008**
Influencia	4,02	,929	3,67	,963	2,807	237	,005**
Lealdade	4,28	1,048	4,08	,927	1,519	239	,130

Nota: \* $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

Fonte: Elaborado pelo autor

A Sela 4 é o exame que se tem de realizar para um praticante de equitação estar federado neste desporto e assim poder participar em provas nacionais federadas. Este exame consiste na realização de um teste escrito<sup>1</sup> e de três provas: uma prova de maneio<sup>2</sup>, uma prova de ensino<sup>3</sup> e uma prova de saltos de obstáculos<sup>4</sup> (FEP, 2014). Para realizar esta prova com sucesso é necessário que o cavalo esteja preparado, e bem fisicamente para cumprir os objetivos. O cavaleiro tem ao seu encargo o cavalo, estando este sempre pronto para as avaliações, o que providencia um aumento também da organização. O facto de o cavaleiro ter estas preocupações poderá promover no mesmo a autoavaliação, como a responsabilidade. Também, obter sucesso neste tipo de competições pode ser bastante motivador e reforça a relação homem-cavalo (McBride & Mills, 2012). Na sela 4, o ambiente competitivo de prova é mais excitante para o cavalo e para o cavaleiro, tornando-se mais difícil cumprir os objetivos da forma, como foi treinado uma vez que são dois ambientes diferentes. Isto leva, de certa forma, ao desenvolvimento de intrepidez, ou seja, coragem, porque o cavaleiro consegue treinar o seu cavalo e prepará-lo para a realização da prova em si, mas não consegue prepará-lo para o ambiente da prova que irá encontrar (McBride & Mills, 2012).

Os nossos resultados revelaram que existem diferenças significativas entre os participantes com e sem sela 4. Contudo estes resultados podem advir maioritariamente pelo maior contacto com o cavalo em momento de maior exigência psicoemocional exigida durante a sela 4, como o autocontrolo e a adaptabilidade, e pela habitual prática de equitação, como a liderança e a coragem que são necessárias para levar o cavalo a fazer o que nós queremos.

## **7.2. Equitação como variável moderadora**

Uma variável moderadora é definida por Sharma, Durand e Gur-Arie (1981) como sendo uma forma/força que influencia uma relação entre uma variável dependente e uma

---

<sup>1</sup> Engloba noções de alimentação, noções de cuidados diários, comportamento da sua montada na cavalaria, no trabalho e no exterior, acordo das ajudas, entre outros (FEP, 2014).

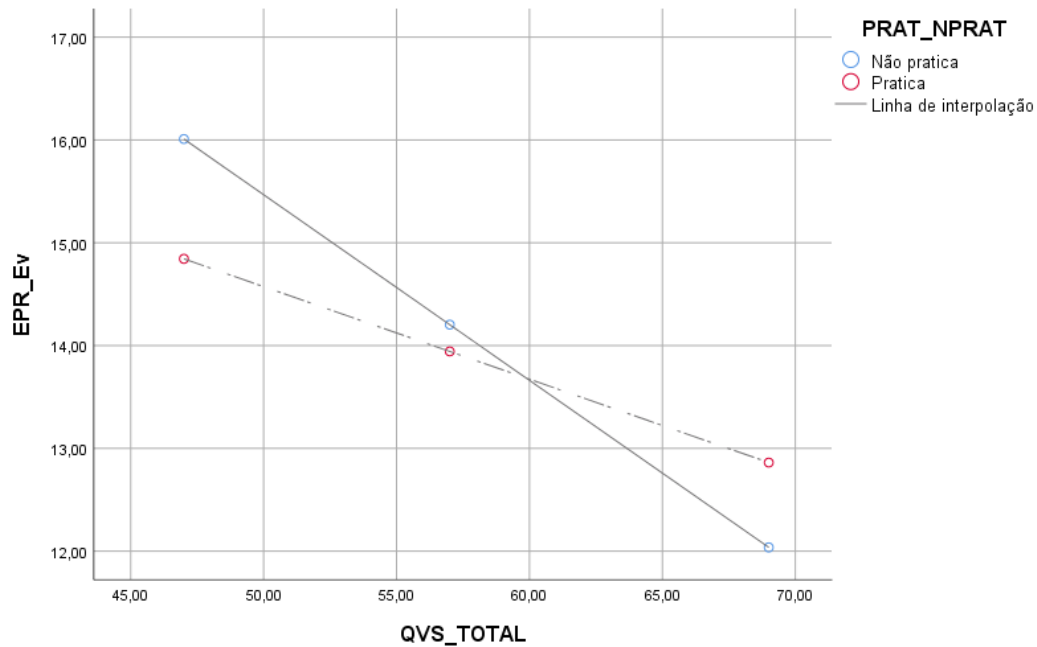
<sup>2</sup> Conjunto de tarefas como por exemplo: colocar proteções de trabalho, colocar proteções de transporte, limpar e fazer uma cama, ajustar a cabeça e o arreio, entre outros (FEP, 2014).

<sup>3</sup> Consiste em controlar o cavalo a passo trote e galope executando transições de andamentos e algumas figuras de picadeiro como: círculos e diagonais (FEP, 2014).

<sup>4</sup> Compreende a realização de uma de saltos com altura máxima de 0.80 m com o objetivo de estabilizar o equilíbrio sobre os estribos, controlar o andamento e a velocidade e conduzir o cavalo ligando saltos isolados (FEP, 2014).

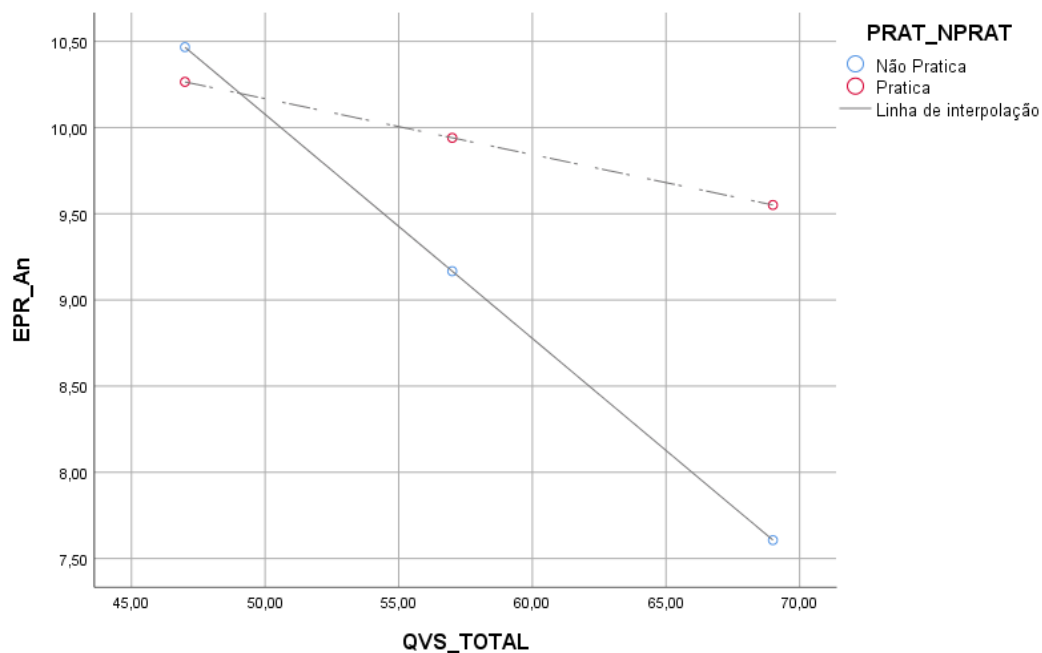
variável independente. A variável moderadora atua através de uma interação na relação das duas variáveis.

### 7.2.1. A influência da equitação na relação entre as variáveis vulnerabilidade ao stress e relações interpessoais



**Gráfico 1 - Influência da equitação na comparação entre a vulnerabilidade ao stress e a subescala evitamento das relações próximas**

**Fonte: Elaborado pelo autor**



**Gráfico 2 - Influência da equitação na comparação entre a vulnerabilidade ao stresse e a subescala ansiedade das relações próximas**

**Fonte: Elaborado pelo autor**

Nos gráficos 1 e 2, em que se analisa o impacto da prática de equitação com a relação entre a vulnerabilidade ao stresse (QVS) e as relações próximas (ERP), verificou-se que a variação é muito maior para os não praticantes de equitação, ou seja, o impacto negativo da VS nas RP é maior para este grupo, olhando para os praticantes de equitação vemos que os seus valores são mais atenuados, indicando-nos que os indivíduos que demonstram níveis superiores de VS tem também maiores dificuldades em lidar com as pessoas que lhes são próximas. Para os praticantes de equitação esta dificuldade é atenuada verificando-se que mesmo que sujeitos a níveis de stresse maiores vão lidar com as pessoas que lhe são próximas de uma melhor forma.

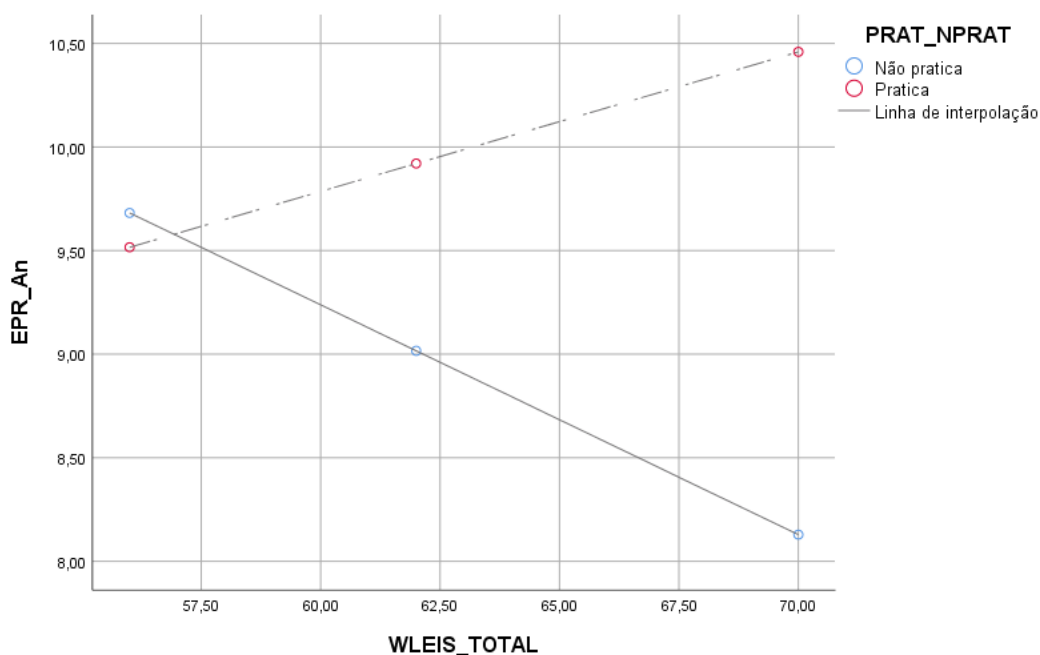
A sensação de posse do cavalo ao cavaleiro quando superados os objetivos pretendidos provoca-lhe um sentimento de felicidade e descontração sendo entendido como que uma resposta automática ao stresse (Ohtani, et al., 2017). De encontro a esta opinião vai também a opinião de Cho (2017) que realizou um estudo com 31 idosos em que mostrou que a prática de equitação promove uma sensação de satisfação e de liberdade promovendo a estabilidade emocional e amenizando o sentimento de depressão e de stresse.

A prática de equitação faz sentir os cavaleiros felizes, relaxados, contentes e/ou ativos, sendo que também auxilia na gestão de sentimentos negativos como ansiedade, depressão e o stresse. A interação com os cavalos é considerada como a razão mais importante para a prática da equitação, sendo que esta pode ser muito positiva em termos psicológicos para os cavaleiros. Montar a cavalo proporciona uma série de benefícios sociais e psicológicos, especificamente o contacto com animais e a natureza (Burgon, 2011)

Como já foi referido, a prática de equitação obriga as pessoas a afastarem-se do ambiente que estão habituados para mais perto da natureza, fazendo com que as pessoas deixem os seus problemas por instantes ajudando-as a ficarem mais calmas e a enfrentarem os fatores stressantes do seu dia-a-dia (Daly & Morton, 2006).

Nesta análise verificou-se que existe uma moderação da variável equitação quando relacionamos a VS e o evitamento nas RP. Apesar de se terem verificado que as duas subamostras tendem a lidar pior e a evitar relações com outras pessoas, em situações mais elevadas de stresse, os participantes que praticam equitação tiveram valores mais atenuantes neste efeito sentido.

### 7.2.2. A influência da equitação na relação entre as variáveis inteligência emocional e relações interpessoais



**Gráfico 3 - Influência da equitação na comparação entre a inteligência emocional e a subescala ansiedade das relações próximas**

**Fonte: Elaborado pelo autor**

A inteligência é entendida por Schutte, et al. (2001) como a capacidade de perceber, compreender, regular e aproveitar as emoções de forma adaptativa, começamos por entender que os nossos resultados vão contra a revisão da literatura existente. As pessoas com valores mais elevados de IE são capazes de utilizar esta capacidade para mais facilmente se relacionarem com os outros, que é o que acontece quando analisamos a nossa amostra de praticantes de equitação. Estes resultados podem-se dever ao facto dos participantes que não praticam equitação, que são só militares considerarem que os seus pares com quem lidam mais frequentemente tem um menor nível de IE o que leva a piores RP, entendendo os resultados obtidos. É necessário para desenvolver IE que sejamos capazes de desenvolver a nossa capacidade adaptativa de perceber, compreender, regular e utilizar as nossas emoções e as das pessoas com quem lidamos, e é neste campo que entra a relação com o cavalo. A relação Homem-Cavalo requer que entendamos o que o cavalo está a sentir, como reacção à atitude que estamos a ter. Para além da própria relação com o cavalo, o facto de frequentar um centro hípico ou competições equestres faz com que os cavaleiros tenham que lidar com diversas pessoas havendo a necessidade de adequarmos o nosso comportamento à situação

vivenciada. Isto permite melhorar as nossas habilidades de IE (Bass, Duchowny, & Llabre, 2009).

Quando relacionamos a IE e as RP, apenas obtivemos resultados significativos para a subescala da ansiedade (ERP\_An), estando expresso no gráfico 3. No grupo de militares que não praticam equitação observamos um impacto negativo da IE nas RI. Ou seja, indivíduos com níveis superiores de IE mostram não saber lidar com os que lhe são próximos da melhor forma, isolando-se e tendo problemas em relacionar-se com outras pessoas. Enquanto quem pratica equitação, tanto os civis como os militares, a relação é positiva entre a IE e as RP, para este grupo quem mostra ter valores superiores de IE, também revelam relacionar-se melhor com as pessoas mais próximas. Ou seja, a IE é facilitadora das RP, uma vez que permite os indivíduos a serem mais empáticos (Schutte, et al., 2001).

No nosso estudo a subescala do evitamento apenas demonstrou resultados significativos quando comparada com a VS para comparação das RI com a IE e com a VA não foram analisados resultados significativos, estes resultados podem compreender-se pelo facto da amostra que foi utilizada para o estudo. Tanto os militares como os civis que responderam a este questionário são indivíduos que convivem com várias pessoas ao longo do seu dia, talvez por este motivo as duas amostras sejam similares em termos de evitamento nas relações não mostrando diferenças significativas.

### 7.2.3. Influência da equitação na relação entre as variáveis vinculação de adulto e relações interpessoais

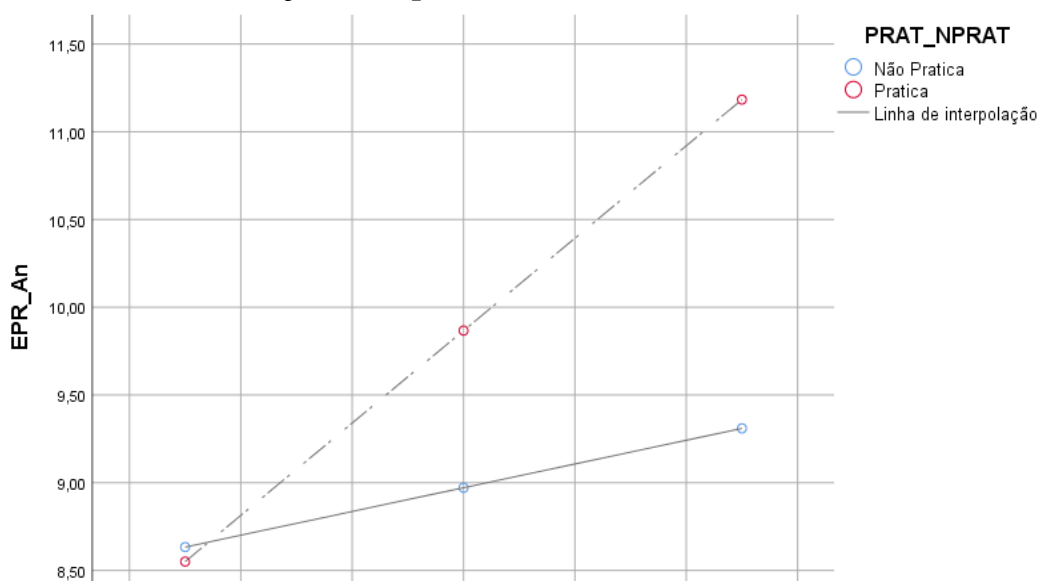


Gráfico 4 - Influência da equitação na comparação entre a vinculação no adulto e a subescala ansiedade das relações próximas

A vinculação é um tipo específico de laço emocional que se deve a situações pelas quais o indivíduo passou ao longo da sua vida e que influencia as relações futuras que cada indivíduo vai ter, que pode levar a que uma pessoa confie mais ou menos nas pessoas com quem se relaciona e que seja mais dependente ou não dessas pessoas, levando a um possível desconforto nas relações que mantém. Esta vinculação não se rege apenas pelas relações sociais entre humanos, é de notar que a relação entre um animal e um humano tem várias implicações para o comportamento e bem-estar de ambos, e alguns aspetos da vinculação de uma pessoa podem comprometer o desempenho tanto do animal como do humano. Uma relação de confiança entre o cavalo e o cavaleiro faz com que seja criada afeição e empatia, e que estas sejam também transmitidas para a sua vida social (Payne, DeAraugo, Bennett, & McGreevy, 2015). O cavalo pode melhorar a VA porque sendo um ser vivo desperta sentimentos e comportamentos das pessoas que lidam com eles, esta vivência pode criar um relação de confiança Homem-Cavalo amenizando algum problema pela qual a pessoa tenha passado ao longo da sua vida e que tenha feito com que a pessoa passa-se a ser mais insegura e ansiosa de si própria ou dos outros, modificando os sentimentos de vinculação do indivíduo (Bachi, 2013).

No gráfico 4 observa-se para as duas subamostras que os valores mais elevados de vinculação de adulto mostram relacionar-se com as pessoas mais próximas de uma melhor forma. Assim, os valores mais altos poderão indicar que as pessoas com experiências mais positivas no seu passado, leva-as a confiar mais e a relacionarem-se mais facilmente. Ainda que positivo nas duas subamostras, para os praticantes de equitação estes valores são significativamente superiores, mostrando que a prática de equitação modera de forma positiva a relação entre a VA e as RP.



## CAPÍTULO 8. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

### 8.1 Respostas às Questões Derivadas

Após apresentados todos os resultados obtidos no decorrer desta investigação é necessário responder às questões derivadas, discutindo os resultados alcançados.

Como resposta à QD1: *Existem diferenças entre os indivíduos que praticam equitação e os indivíduos que não praticam equitação em relação à percepção de ganhos em competências pessoais e sociais na prática equestre?*

Sim, existem diferenças significativas. As diferenças obtidas, quando comparadas as subamostras que participantes que praticam e não praticam equitação são bastantes interessantes. Entre vinte e três competências, apenas uma não se revelou significativa nesta comparação de subamostras - a liderança. Estes resultados são reveladores de uma maior consciencialização de ganho de competências por parte daqueles que praticam equitação. Desta forma, poderemos inferir que a prática de equitação é verdadeiramente importante para o desenvolvimento de várias competências pessoais e sociais.

Uma variável moderadora é definida por Sharma, Durand e Gur-Arie (1981) como sendo uma forma/força que influencia uma relação entre uma variável dependente e uma variável independente. A variável moderadora atua através de uma interação na relação das duas variáveis.

Como resposta à QD2: *A variável equitação é moderadora na relação dos estilos de vinculação com as relações interpessoais?* Observamos que a prática de equitação influencia a relação entre a Vinculação de Adulto e as Relações Interpessoais, tendo efeito de variável moderadora. A Vinculação de Adulto pode ser produto das vivências da infância e mantida na vida adulta ou poderá sofrer alteração ao longo destas duas fases da nossa vida. A prática de equitação poderá influenciar a forma como encaramos com os problemas que nos vão surgindo, alicerçando ao longo da nossa vida um conjunto de características que estimulam o tipo de vinculação em relação às pessoas mais próximas. Ao construirmos uma relação de confiança com o cavalo, adaptando o nosso comportamento perante o mesmo para facilitar esta relação, estamos a proporcionar imperativos para a promoção da confiança e do conforto

em relação aproximação a outrem. Nesta perspetiva, concluímos que a prática de equitação poder-nos-á ajudar nas RI.

Analizando a QD3: “*A variável equitação é moderadora na relação da inteligência emocional com as relações interpessoais?*” Em relação a estas variáveis, verificamos que a prática de equitação é também uma variável moderadora, visto que exerce influência na mesma. A prática de equitação promove o desenvolvimento da empatia, entre outras competências, permitindo desta forma o trabalhar das nossas reações perante as outras pessoas, fortalecendo a aproximação mais confiante quando nos referimos às RI.

Como resposta à QD4: “*A variável equitação é moderadora na relação da vulnerabilidade ao stresse com as relações interpessoais?*” Ao obtermos resultados significativamente diferentes para as duas subamostras, i.e., participantes que praticam e não praticam equitação, poderemos referir que a prática de equitação é uma condição que modera a relação entre a VS e as RI. A variável “prática de equitação” foi reconhecida como uma atenuante dos efeitos negativos da VS nas RI. Para quem pratica equitação, a influência dos indutores de stresse na forma lidamos com as pessoas mais próximas é menos acentuada. Desta forma, a prática de equitação revelou resultados benéficos para controlar o stresse.

## CONCLUSÕES

Como resposta final verificamos as respostas às QD, que concorrem todas para justificar a QP: *“Será que a prática equestre influencia a relação entre as variáveis vinculação de adulto, inteligência emocional e vulnerabilidade ao stresse com as relações interpessoais?”* Onde se verifica que a equitação tem influência na relação entre estas variáveis.

Os nossos resultados indicaram que a prática de equitação tem um impacto bastante positivo, quer a nível de ganhos de competências pessoais e sociais, quer a nível das relações entre as variáveis estudadas. Por estes motivos, entre outros, a prática de equitação no seio da instituição militar poderá concorrer para um ganho de competências essenciais que contribuirão para um melhor desempenho da profissão, quando falamos de RI. Contudo, e apesar de todos estes benefícios, verificamos que deverá ser encarada sob uma perspetiva, não só de prática, como também de ser encarada como um catalisador de competências individuais e sociais.

Esta mudança de paradigma poderá passar na forma como a equitação é encarada. Por exemplo, na AM, aumentar o tempo destinado às aulas de equitação, como atribuir um cavalo a cada aluno, permitiria criar um vínculo entre o homem – cavalo onde as competências essenciais para as RP eram necessariamente trabalhadas. A responsabilidade de cuidar do cavalo e mantê-lo nas melhores condições, seja para uma aula ou para uma prova de competição gera o sentimento de pertença numa relação bidirecional. Outro aspeto a salientar, é a importância de compreender o que está a trabalhar a nível de competências individuais e sociais, durante a prática de equitação. Quanto maior a consciencialização destes ganhos, mais rapidamente se corrigem comportamentos disfuncionais e se potencia uma maior motivação e abertura para as relações com os próximos.

## Limitações e dificuldades

A principal limitação desta investigação prende-se com a dimensão da amostra dos militares praticantes de equitação podendo assim limitar a generalização dos resultados obtidos a todos os militares do Exército e a da Guarda Nacional Republicana

Como já referido, são escassos os estudos sobre a prática de equitação com foco nos ganhos de competências individuais e sociais que contribuem para as RI. Assim, o presente

estudo exploratório contribui para uma visão mais abrangente da forma como devemos experienciar os desafios inerentes à prática de equitação, podendo ser útil para a construção de programas e/ou ações de promoção da competências individuais e sociais.

## **RECOMENDAÇÕES**

Seria relevante o desenvolvimento de futuros estudos que explorem a mesma temática de forma mais aprofundada, utilizando amostras maiores e mais heterogêneas, incluindo mais militares do sexo feminino.

Seria também interessante que fosse testado um novo modelo de ensino da equitação na AM, orientado para o ganho de competências sociais e relacionais, sendo o mesmo validado através de um estudo longitudinal. Nesta investigação, também poderiam ser estudadas outras variáveis que contribuem para perfil do oficial do Exército e da Guarda Nacional Republicana, como por exemplo, a comunicação assertiva não-verbal.

## BIBLIOGRAFIA

- Addinton, J., Francey, S., & Morrison, A. (2006). *Working with people at high risk of developing psychosis - a treatment handbook*. Inglaterra: Jonh Wiley & Sons Ltd.
- Alberti, R., & Emmons, M. (2017). *Your perfect right: Assertiveness and equality in your life and relationships*. Reino Unido: New Harbinger Publications.
- Aloia, L., & Solomon, D. (2014). Conflict Intensity, Family History, and Physiological Stress Reactions to Conflict Within Romantic Relationships. *Human Communication Research*, 367-389. doi:10.1111/hcre.12049
- Assembleia da República. (2009). Regulamento de Disciplina Militar. *Diário da República*, 1.ª série — N.º 140, 4667-4684.
- Bachi, K. (2013). Application of Attachment Theory to Equine-Facilitated Psychotherapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 187-196. doi:10.1007/s10879-013-9232-1
- Bachi, K., Terkel, J., & Teichman, M. (2011). Equine-facilitated psychotherapy for at-risk adolescents: The influence on self-image, self-control and trust. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 298-312. doi:10.1177/1359104511404177
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Nova Jérĩa: Englewood Cliffs.
- Bar-on, & Parker. (2000). *Handbook of emocional intelligence: Theory, development, assessment and application at home, school, and workplace*. São Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-on, R., Tranel, D., Denburg, N., & Bachara, A. (2004). Exploring the Neurological Sunstrate of Emotional and Social Intelligence. Em J. Cacioppo, & G. Berntson, *Social Neuroscience* (pp. 223-301). Nova Iorque: Psychology Press.
- Bass, M., Duchowny, C., & Llabre, M. (2009). The Effect of Therapeutic Horseback Riding on Social. *Springer Science+Business Media*, 1261-1267. doi:10.1007/s10803-009-0734-3

- Berry, K., Band, R., Corcoran, R., Barrowclough, C., & Wearden, A. (2007). *Attachment styles, earlier interpersonal relationships and schizotypy in a non-clinical sample*. Reino Unido: The British Psychological Society.
- Bhattacharya, M., & Sengupta, N. (2007). *Emotional Intelligence myth or reality*. Nova Deli: Excel Books.
- Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). *Reflection: Turning Experience into Learning*. Reino Unido: Routledge Falmer.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: volume I*. Londres: The Tavistock of human relations.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss: loss*. Londres: Basic Books.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & McKee, A. (2003). *Primal leadership : learning to lead with emotional intelligence*. Nova Iorque: CERN library copies.
- Brackett, M., Rivers, S., & Salovey, P. (2011). Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic and Workplace Success. *Social and Personality Psychology Compass*, 88-103. doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x
- Branjerdporn, G., Meredith, P., Strong, J., & Green, M. (s.d.). Sensory sensitivity and its relationship with adult attachment and parenting styles. *Technion Israel*, pp. 1-17. doi:10.1371/journal.pone.0209555
- Brennan, K., Clark, C., & Shaver, P. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. *Attachment theory and close relationships*, 46-76.
- Burton, H. (2003). Case studies of a group of adult users of a mental health. *Anthrozoös*, 263-276. doi:10.2752/089279303786992099
- Burton, H. L. (2011). Queen of the World: Experiences. *Journal of Social Work Practice*, 165-183. doi:10.1080/02650533.2011.561304
- Cameron, J., & Robey, P. A. (2013). Healing Through Healing: The Horse Power of Choice Theory. *International Journal of Choice Theory and Reality Therapy*, 1-87. Obtido em 22 de abril de 2019, de <https://search.proquest.com/openview/2f1548d9600bde1ed30c74dc51cf50bf/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046401>

- Canavarro, M. C., Dias, P., & Lima, V. (2006). *A Avaliação da Vinculação do Adulto: uma revisão crítica a propósito da aplicação da Adult Attachment Scale-R (AAS-R) na população Portuguesa*. Lisboa: Associação Portuguesa de Psicologia.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The eEmotionally intelligence workplace. How to select for measure and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*. São Francisco: Jossey-Bass.
- Cho, S.-H. (2017). Cho, S.-H. (2017). Effects of horseback riding exercise on the relative alpha power spectrum in the elderly. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 70, 141–147. doi:10.1016/j.archger.2017.01.011 . *Elsevier*, 141-147.
- Choudhury, K. (2013). *Managing workplace stress - The cognitive behavioural way*. India: Springer.
- Cohen, S., Kessler, R., & Gordon, L. (1995). Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders. Em S. Cohen, R. Kessler, & L. Gordon, *Measuring Stress: A Guide for Health and Social Scientists* (pp. 3-26). Inglaterra: Oxford University Press.
- Contrada, R., & Baum, A. (2011). *The handbook of stress science*. Nova Iorque: Springer publishing company.
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Vista, O. D., Arpone, F., & Reda, M. A. (2010). Optimism and its impact on mental and physical well-being. *Clinical practice and epidemiology in mental health: CP & EMH*, 6-25. doi:10.2174/1745017901006010025
- Daly, B., & Morton, L. (2006). An investigation of human-animal interactions and empathy as related to pet preference, ownership, attachment, and attitudes in children. *Anthrozoös*, 113-127. doi:10.2752/089279306785593801
- Darling, C., McWey, L., Howard, S., & Olmstead, S. (2007). College student stress: the influence of interpersonal relationships on sense of coherence. *Wiley InterScience*, 215–229. doi:10.1002/smi.1139
- Davey, A., Sharma, P., Davey, S., & Shukla, A. (2019). Is work-associated stress converted into psychological distress among the staff nurses: A hospital-based study. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 511-516. doi:10.4103/jfmpc.jfmpc\_419\_16



- Exército Português. (2000). *Manual de Campanha 110-10*. Lisboa.
- Exército Português. (2000). *Manual de Campanha 110-10*. Lisboa.
- Farinha, J. (2005). *Manual Pedagógico. Psicologia da educação—para uma abordagem ecossistémica da relação educativa*. Obtido em 18 de abril de 2019, de [http://w3.ualg.pt/~jfarinha/activ\\_docente/famcomintdef/matpedag/psic\\_edu\\_1pfc.pdf](http://w3.ualg.pt/~jfarinha/activ_docente/famcomintdef/matpedag/psic_edu_1pfc.pdf)
- FEP, F. E. (2014). *Regulamento Nacional de Formação de Praticantes*. Lisboa.
- Fink, G. (2016). *Stress: concept, cognition, emotion and behavior*. Estados Unidos da América: Academic Press.
- Fransson, J. (2015). *Leadership skills developed through horse experiences and their usefulness for business leaders*. Obtido em 18 de abril de 2019, de [https://stud.epsilon.slu.se/8544/1/Fransson\\_J\\_151007.pdf](https://stud.epsilon.slu.se/8544/1/Fransson_J_151007.pdf)
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 139-161. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x
- Ghorban, H., Sedigheh, R., Marzieh, G., & Yaghoob, G. (2013). Effectiveness of Therapeutic Horseback Riding on Social Skills of Children with Autism Spectrum Disorder in Shiraz, Iran. *Journal of Education and Learning*, 79-84. Obtido em 11 de abril de 2019, de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1077310>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Nova Iorque: Bantam.
- Goleman, D. (2006). *Inteligência Social*. Estados Unidos da América: Elsevier.
- Goyal, N. (2010). *Industrial Psychology*. India: Krishna .
- Graff, T. C., Luke, S. G., & Birmingham, W. C. (22 de fevereiro de 2019). Supportive hand-holding attenuates pupillary responses to stress in adult couples. *PLoS ONE*, pp. 1-20. doi:10.1371/journal.pone.0212703
- Griffith, J. (2010). Measurement of Group Cohesion in U. S. Army Units. *Basic and Applied Social Psychology*, 149-171. doi:10.1207/s15324834basp0902\_6

- Hausberger, M., Roche, H., Henry, S., & Visser, E. K. (2008). A review of the human–horse relationship. *Applied Animal Behaviour Science*, 1-24. doi:10.1016/j.applanim.2007.04.015
- Hession, C., Eastwood, B., Watterson, D., Lehane, C., Oxley, N., & Murphy, B. (2014). Therapeutic Horse Riding Improves Cognition, Mood Arousal, and Ambulation in Children with Dyspraxia. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 19-23. doi:10.1089/acm.2013.0207
- Hiriyappa, B. (2013). *A person who can manage the stress at work place in ana organization*. Bloomington, India: Booktango.
- Huprich, S., Lengu, K., & Evich, C. (2016). Interpersonal problems and their relationship to depression, self-esteem, and malignant self-regard. *Journal of personality disorders*, 742-761. doi:10.1521/pedi\_2015\_29\_227
- Israel, B., House, J., Schurman, S., Heaney, C., & Mero, R. (2015). The relation of personal resources, participation, influence, interpersonal relationships and coping strategies to occupational stress, job strains and health: A multivariate analysis. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 163-194. doi:10.1080/02678378908256942
- Kaypakli, G., & Tamam, L. (2019). Emotional Intelligence in Attention Deficit Hyperactivity Disorder / Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğunda Duygusal Zeka. *Current Approaches in Psychiatry / Psikiyatride Guncel Yaklasimlar*, 112-119. doi:10.18863/pgy.467037
- Keaveney, S. (2008). Equines and their human companions. *Journal of Business Research*, 444-454. doi:10.1016/j.jbusres.2007.07.017
- Kiviruusu, O., Bjorklund, K., Koskinen, H. L., Liski, A., Lindblom, J., & Kuoppamaki, H. (2016). Short-term effects of the “Together at School” intervention program on children’s socio-emotional skills: a cluster randomized controlled trial. *BMC psychology*, 27. doi:10.1186/s40359-016-0133-4
- Kleptsova, E., & Balabanova, A. (2016). Development of Humane Interpersonal Relationships. *International Journal of Environmental e Science Education*, 2147-2157. doi: 10.12973/ijese.2016.585a

- Mallinckrodt, B. (2000). Attachment, social competencies, social support, and interpersonal process in psychotherapy. *Psychotherapy research*, 239-266. doi:10.1093/ptr/10.3.239
- Mangal, S., & Mangal, S. (2015). *Emotional Intelligence - Managing emotions to win in life*. Deli, India: PHI Learning private limited.
- Martin, A. J. (2012). *Adaptability and learning*. Nova Iorque: Springer.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Yale University*, 185-211. doi:10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a standard intelligence. *Handbook of emotional intelligence*, 92-117.
- McBride, S., & Mills, D. (2012). Psychological factors affecting equine performance. *BioMed Central*, 1-11. doi:10.1186/1746-6148-8-180
- Methot, J., Lepine, J., Podsakoff, N., & Christian, J. (2015). Are Workplace Friendships a Mixed Blessing? Exploring Tradeoffs of Multiplex Relationships and their Associations with Job Performance. *Personnel Psychology*, 311-355. doi:10.1111/peps.12109
- Morrison, A. (2002). *A casebook of cognitive therapy for psychosis*. Estados Unidos da América: Brunner-Routledge.
- Newell, R., & Gournay, K. (2009). *Mental health nursing - an evidence-based approach*. Londres: Churchill Livingstone Elsevier.
- Ohtani, Kitagawa, Mikami, Akiyama, K., Fuchikami, Uchiyama, & Ohta. (2017). *Horseback Riding Improves the Ability to Cause the Appropriate Action (Go Reaction) and the Appropriate Self-control (No-Go Reaction) in Children*. Japão: Frontiers Public Health.
- Panait, C., & Bucinschi, V. (2018). Emotional Intelligence Influence in Leadership. *Scientific Research & Education in the Air Force-AFASES*, 493-498. doi:10.19062/2247-3173.2018.20.67

- Park, S. K., Kim, J. Y., & Cho, C. B. (2008). Prevalence of Internet addiction and correlations with family factors among south korean adolescents. *Adolescence*, 895-909. Obtido em 07 de abril de 2019, de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=75f4fa28-ecbe-4852-bf87-435690b32ec1%40sessionmgr102>
- Parsons, T. (1963). On the concept of influence. *Public opinion quarterly*, 37-62. doi:10.1086/267148
- Payne, E., DeAraugo, J., Bennett, P., & McGreevy, P. (2015). Exploring the existence and potential underpinnings of dog-human and horse-human attachment bonds. *Behavioural Processes*, 114-121. doi:10.1016/j.beproc.2015.10.004Get
- Payne, W. L. (1985). *A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence; Self-Integration; Relating to Fear, Pain and Desire (Theory, Structure of Reality, Problem-Solving, Contraction/Expansion, Tuning In/Coming Out/Letting Go)*. Ohio: The Union for Experimenting Colleges and Universities.
- Pendry, P., Ph D., A. N., & Roeter, S. M. (2014). Randomized Trial Examines Effects of Equine Facilitated Learning on Adolescents' Basal Cortisol Levels. *Human-Animal Interaction Bulletin*, 80-95. Obtido em 18 de fevereiro de 2019, de [https://www.keulseweg.nl/media/onderzoek12.pdf?fbclid=IwAR172qYmYnu6mmOHYsoObCTod\\_5M-NYGVGK2iXJ9Objbgk3aDFwvaV50C2s](https://www.keulseweg.nl/media/onderzoek12.pdf?fbclid=IwAR172qYmYnu6mmOHYsoObCTod_5M-NYGVGK2iXJ9Objbgk3aDFwvaV50C2s)
- Perrotta, F. (2012). *Equestrian Rehabilitation. "The Benefits of Approach with the Horse in Schools and in Therapeutic"*. Itália: Faculty of Sport Sciences.
- Pohl, P., Carlsson, G., Bunketorp, L., Nilsson, M., & Blomstrand, C. (2018). *A qualitative exploration of post-acute stroke participants' experiences of a multimodal intervention incorporating horseback riding*. Reino Unido: University of Birmingham.
- Porto Editora. (22 de Abril de 2019). *Infopédia*. Obtido de Website de Infopédia: <https://www.infopedia.pt/>
- Rashid, M. (2011). *Horses Never Lie: The Heart of Passive Leadership*. Nova Iorque: SKYHORSE PUBLISHING.

- Read, D. L., Clark, G. I., Rock, A. J., & Coventry, W. L. (28 de dezembro de 2018). Adult attachment and social anxiety: The mediating role of emotion regulation strategies. *PLOS ONE*, pp. 1-21. doi:10.1371/journal.pone.0207514
- Ruvalcaba-Romero, N. A., Fernández-Berrocal, P., Salazar-Estrada, J. G., & Gallegos-Guajardo, J. (2017). Positive emotions, self-esteem, interpersonal relationships and social support as mediators between emotional intelligence and life satisfaction. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 1-6. doi:10.1016/j.jbhsi.2017.08.001
- Saarni, C. (1999). *The development of emotional competence*. Guilford Press: Nova Iorque.
- Sable, P. (2007). Accentuating the positive in adult attachments. *Attachment & Human Development*, 361-374. doi:10.1080/14616730701711573
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, cognition and personality. *Yale University*, 185-211. doi:10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Santos, L., Garcia, F., Monteiro, F., Lima, J., Silva, N., Piedade, J., . . . Afonso, C. (2016). *Orientações Metodológicas Para a Elaboração de Trabalhos de Investigação*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- Satsangi, M. A., & Kumar, A. (2018). *The Role of Gender in Emotional Intelligence and Entrepreneurial Self-Efficacy*. India: IUP Publications.
- Schultz, P., Remick-Barlow, A., & Robbin, L. (2006). Blackwell Publishing Ltd Equine-assisted psychotherapy: a mental health promotion/intervention modality for children who have experienced intra-family violence. *Health & Social Care in the Community*, 265-271. doi:10.1111/j.1365-2524.2006.00684.x
- Schutte, N., Malouf, J., Bobik, C., Coston, T., Greeson, C., Jedlicka, C., . . . Wendorf, G. (2001). Emotional Intelligence and Interpersonal Relations. *The Journal of Social Psychology*, 523-536. doi:10.1080/00224540109600569
- Selye, H. (1975). Implications of stress concept. *New York state journal of medicine*, 2139-2145.
- Sharma, S., Durand, R., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291. doi:10.2307/3150970 . *Journal of Marketing Research*, 291-300. doi:10.2307/3150970

- Sheykhjan, T. M., Jabari, K., & Rajeswari, K. (2014). Emotional Intelligence and Social Responsibility of Boy Students in Middle School. *Conflux Journal of Education*, 30-34. Obtido em 09 de abril de 2019, de <https://eric.ed.gov/?id=ED553242>
- Singh, D. (2006). *Emotional Intelligence at Work*. Nova Deli: Response Books.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Nova Iorque: Macmillan.
- Springer. (22 de Abril de 2019). *Macmillan Dictionary*. Obtido de Website de Macmillan Dictionary: <https://www.macmillandictionary.com/>
- Stotland, E. (1969). Exploratory investigations of empathy. *Advances in experimental social psychology*, 271-314. doi:10.1016/S0065-2601(08)60080-5
- Tesser, A., & Paulhus, D. (1983). The definition of self: Private and public self-evaluation management strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 672-682. doi:10.1037/0022-3514.44.4.672
- Wall, E., waters, M., Blehar, M., & Ainsworth, M. (1978). *Patterns of attachment: Observation in the strange situation*. Nova Iorque: Psychology Press.
- Ward, S., Whalon, K., Rusnak, K., Wendell, K., & Nancy, P. (2013). The Association Between Therapeutic Horseback Riding and the Social Communication and Sensory Reactions of Children with Autism. *Springer Science+Business Media*, 2190-2198. doi:10.1007/S10803-013-1773-3
- Wolfram, I., & Micklewright, D. (2010). Pre-competitive arousal, perception of equine temperament and riding performance: do they interact? *Cambridge Journals*, 27-36. doi: 10.1017/S1755254010000152
- Wong, C.-S., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 243–274. doi:10.1016/S1048-9843(02)00099-1
- Wong, L., Bliese, P., & McGurk, D. (25 de agosto de 2003). Military leadership: A context specific review. *The Leadership Quarterly*, pp. 657-692. doi:10.1016/j.leaqua.2003.08.001
- Woodard, C. R. (2004). Hardiness and the Concept of Courage. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 173. doi:10.1037/1065-9293.56.3.173

- Yeun, Y. R., & Woo, H. Y. (2018). The effects of an interpersonal relationship improvement program on selfesteem, interpersonal orientation, and ego-resilience on Korean adolescents. *Biomedical Research*, 3701-3703. Obtido em 6 de abril de 2019, de <http://www.biomedres.info/biomedical-research/the-effects-of-an-interpersonal-relationship-improvement-program-on-selfesteem-interpersonal-orientation-and-egoresilience-on-kore.pdf>
- Yukl, G., & Fleet, D. D. (1992). Theory and Research on Leadership in Organisations. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3, 147-197.
- Zeidner, Roberts, & Matthews. (2002). Can Emotional Intelligence Be Schooled? A Critical Review. *Educational Pasychologist*, 215-231. doi:10.1207/S15326985EP3704\_2
- Zubin, J., & Spring, B. (1977). Vulnerability: a new view of schizophrenia. *Journal of abnormal psychology*, 103. doi:10.1037/0021-843x.86.2.103

## **APÊNDICES**



## QUESTIONÁRIO

# Trabalho de Investigação Aplicada Academia Militar

Este questionário é constituído por um conjunto de questões que pretendem compreender a importância da Equitação no desenvolvimento de competências pessoais.

Não existe tempo limite, nem respostas certas ou erradas, no entanto, pedimos que seja as respostas correspondam à sua maneira de pensar ou agir.

---

**Este questionário é *anónimo e confidencial***

**Por favor NÃO coloque o seu nome em nenhuma parte da folha.**

---

É Militar?

☐ Não ☐ Sim

## I. IDENTIFICAÇÃO

1. Sexo: M ☐ F ☐

2. Idade \_\_\_\_\_

3. Profissão: \_\_\_\_\_

4. Estado Civil:

- a. Casado(a) ☐
- b. União de fato ☐
- c. Solteiro(a) ☐
- d. Viúvo(a) ☐
- e. Divorciado(a) ☐

5. Habilitações acadêmicas:

- a. Até ao 4ºano ☐
- b. 5º - 6ºano ☐
- c. 7º - 9ºano ☐
- d. 10º-11ºano ☐
- e. 12ºano (completo) ☐
- f. Licenciatura ou superior ☐

## II. CASO SEJA MILITAR

9. Exército:

- a. Oficial ☐; QP ☐ RV/RC ☐
- b. Sargento ☐; QP ☐ RV/RC ☐
- c. Praça ☐

10. Guarda Nacional Republicana:

- a. Oficial ☐
- b. Sargento ☐
- c. Guarda ☐

## III. PRÁTICA DE EQUITAÇÃO

10. Prática equitação:

- a. Não pratico ☐
- b. Há menos de 4 anos ☐
- c. Entre 4 e 10 anos ☐
- d. Há mais de 10 anos ☐

11. Tem sela 4: Sim ☐ Não ☐

Se sim que idade tinha quando fez o exame? \_\_\_\_ anos.

12. O seu instrutor de equitação é militar: Sim ☐ Não ☐

## IV. AQUISIÇÃO DE VALORES E COMPETÊNCIAS

13. Utilizando a grelha com um conjunto de palavras que descrevem competências pessoais, indique aquelas que **PENSA que são promovidas/adquiridas na prática da equitação?**

**1- Discordo Totalmente, 2-Discordo Parcialmente; 3- Nem Discordo/Nem Concordo; 4-Concordo Parcialmente, 5- Concordo Totalmente**

Autoconfiança	1	2	3	4	5
Autoavaliação	1	2	3	4	5
Autocontrolo	1	2	3	4	5
Adaptabilidade	1	2	3	4	5
Comunicação	1	2	3	4	5
Ponderação	1	2	3	4	5

Iniciativa	1	2	3	4	5
Otimismo	1	2	3	4	5
Empatia	1	2	3	4	5
Liderança	1	2	3	4	5
Coragem	1	2	3	4	5
Dedicação	1	2	3	4	5

Ambição	1	2	3	4	5	Responsabilidade	1	2	3	4	5
Dinamismo	1	2	3	4	5	Assertividade	1	2	3	4	5
Organização	1	2	3	4	5	Persistência	1	2	3	4	5
Realização	1	2	3	4	5	Influência	1	2	3	4	5
Dever	1	2	3	4	5	Lealdade	1	2	3	4	5
Coesão	1	2	3	4	5	Outra:	1	2	3	4	5

#### V. 23 QVS – Vulnerabilidades ao stress

Cada uma das questões apresentadas serve para avaliar a sua maneira de ser habitual. Não há respostas certas ou erradas. Responda de forma rápida, honesta espontânea. Assinale com uma cruz (X) no quadrado respetivo ou aquela que se aproxima mais do modo como se comporta ou daquilo que realmente lhe acontece.

**1- Discordo em absoluto, 2-Discordo Bastante; 3- Nem Discordo/Nem Concordo; 4-Concordo Bastante, 5- Concordo em absoluto**

1. Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas.	1	2	3	4	5
2. Tenho dificuldade em me relacionar com pessoas desconhecidas.	1	2	3	4	5
3. Quando tenho problemas que me incomodam posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes.	1	2	3	4	5
4. Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer às minhas necessidades pessoais.	1	2	3	4	5
5. Preocupo-me facilmente com os contratempos do dia-a-dia.	1	2	3	4	5
6. Quando tenho um problema para resolver, usualmente consigo alguém que me possa ajudar.	1	2	3	4	5
7. Dou e recebo afeto com regularidade.	1	2	3	4	5
8. É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem.	1	2	3	4	5
9. Perante as dificuldades do dia-a-dia sou mais para me queixar do que para me esforçar para as resolver.	1	2	3	4	5
10. Sou um indivíduo que se enerva com facilidade.	1	2	3	4	5
11. Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim.	1	2	3	4	5
12. Quando me criticam tenho tendência a sentir-me culpabilizado.	1	2	3	4	5
13. As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito.	1	2	3	4	5
14. Dedico mais tempo às solicitações das outras pessoas do que às minhas próprias necessidades.	1	2	3	4	5
15. Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão.	1	2	3	4	5
16. Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas.	1	2	3	4	5
17. Há em mim aspetos desagradáveis que levam ao afastamento das outras pessoas.	1	2	3	4	5

18. Nas alturas oportunas custa-me exprimir abertamente aquilo que sinto.	1	2	3	4	5
19. Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero.	1	2	3	4	5
20. Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentimento de humor, é capaz de se rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem.	1	2	3	4	5
21. O dinheiro de que posso dispor mal me dá para as despesas essenciais.	1	2	3	4	5
22. Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar.	1	2	3	4	5
23. Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço	1	2	3	4	5

VI. Escala de Inteligência Emocional de Wong e Law (2002) – WLEIS  
trad. e adaptação para Portugal feita por Rodrigues, Nuno; Rebelo, Teresa; Coelho, João Vasco (2018)

Com uma cruz (X), classifique estas afirmações utilizando a escala abaixo indicada.

**1- Discordo Totalmente, 2-Discordo Parcialmente; 3- Nem Discordo/Nem Concordo; 4-Concordo Parcialmente, 5- Concordo Totalmente**

1. Na maioria das vezes tenho uma boa noção das razões pelas quais tenho certos sentimentos.	1	2	3	4	5
2. Compreendo bem as minhas emoções.	1	2	3	4	5
3. Compreendo verdadeiramente o que sinto.	1	2	3	4	5
4. Sei sempre se estou ou não contente.	1	2	3	4	5
5. Reconheço as emoções dos meus amigos através do seu comportamento.	1	2	3	4	5
6. Sou um bom observador das emoções dos outros.	1	2	3	4	5
7. Sou sensível aos sentimentos e emoções dos outros.	1	2	3	4	5
8. Compreendo bem as emoções das pessoas que me rodeiam	1	2	3	4	5
9. Estabeleço sempre metas para mim próprio, tentando em seguida dar o meu melhor para as atingir.	1	2	3	4	5
10. Tenho por hábito dizer a mim próprio que sou uma pessoa competente.	1	2	3	4	5
11. Sou uma pessoa que se auto-motiva.	1	2	3	4	5
12. Encorajo-me sempre a dar o meu melhor.	1	2	3	4	5
13. Sou capaz de controlar o meu temperamento, conseguindo assim lidar com as dificuldades de forma racional.	1	2	3	4	5
14. Consigo controlar bem as minhas emoções.	1	2	3	4	5
15. Sou capaz de me acalmar rapidamente quando estou muito irritado.	1	2	3	4	5
16. Possuo um bom controlo das minhas emoções.	1	2	3	4	5

VII. Escala de Vinculação do Adulto  
EVA – M.C. Canavarro, 1995; Versão Portuguesa da Adult Attachment Scale – R; Collins & Read, 1990

Por favor leia com atenção cada uma das afirmações que se seguem e assinale o grau em que cada uma descreve a forma como se sente em relação às relações afetivas que estabelece. Pense em todas as relações (passadas e presentes) e responda de acordo com o que geralmente sente. Se nunca esteve afetivamente envolvido com um parceiro, responda de acordo com o que pensa que sentiria nesse tipo de situação.

**1-Nada característico em mim, 2-Pouco característico em mim; 3-Characterístico em mim; 4-Muito característico em mim, 5- Extremamente característico em mim**

1. Estabeleço, com facilidade, relações com as pessoas.	1	2	3	4	5
2. Tenho dificuldade em sentir-me dependente dos outros.	1	2	3	4	5
3. Costumo preocupar-me com a possibilidade dos meus parceiros não gostarem verdadeiramente de mim.	1	2	3	4	5
4. As outras pessoas não se aproximam de mim tanto quanto eu gostaria.	1	2	3	4	5
5. Sinto-me bem dependendo dos outros.	1	2	3	4	5
6. Não me preocupo pelo facto das pessoas se aproximarem muito de mim.	1	2	3	4	5
7. Acho que as pessoas nunca estão presentes quando são necessárias.	1	2	3	4	5
8. Sinto-me de alguma forma desconfortável quando me aproximo das pessoas.	1	2	3	4	5
9. Preocupo-me frequentemente com a possibilidade dos meus parceiros me deixarem.	1	2	3	4	5
10. Quando mostro os meus sentimentos, tenho medo que os outros não sintam o mesmo por mim.	1	2	3	4	5
11. Pergunto frequentemente a mim mesmo se os meus parceiros realmente se importam comigo.	1	2	3	4	5
12. Sinto-me bem quando me relaciono de forma próxima com outras pessoas.	1	2	3	4	5
13. Fico incomodado quando alguém se aproxima emocionalmente de mim.	1	2	3	4	5
14. Quando precisar, sinto que posso contar com as pessoas.	1	2	3	4	5
15. Quero aproximar-me das pessoas mas tenho medo de ser magoado(a).	1	2	3	4	5
16. Acho difícil confiar completamente nos outros.	1	2	3	4	5
17. Os meus parceiros desejam frequentemente que eu esteja mais próximo deles do que eu me sinto confortável em estar.	1	2	3	4	5
18. Não tenho a certeza de poder contar com as pessoas quando precisar delas.	1	2	3	4	5

**VIII. Questionário “Experiências em Relações Próximas - Estruturas Relacionais (ERP-ER)”**

Versão original: Fraley, 2011; Tradução e adaptação: Moreira & Canavarro, 2012

Instruções: Por favor, leia cada uma das seguintes afirmações e tendo em conta a pessoa que lhe é mais próxima (ex: mãe ou figura materna, pai ou figura paterna, companheiro(a), marido/esposa, namorado(a), melhor amigo(a) etc) responda a cada afirmação indicando o quanto concorda ou discorda. Assinale com um círculo o número correspondente à sua resposta, utilizando a seguinte escala:

**1- Discordo fortemente, 2- Discordo, 3- Discordo moderadamente 4- Não concordo nem discordo, 5- Concordo moderadamente, 6- Concordo, 7- Concordo em absoluto.**

1. Ajuda-me poder contar com esta pessoa em situações de necessidade.	1	2	3	4	5	6	7
2. Costumo discutir os meus problemas e preocupações com esta pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
3. Eu debato/converso sobre as coisas com esta pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
4. Para mim é fácil confiar nesta pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
5. Não me sinto confortável em “abrir-me”/desabafar com esta pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
6. Prefiro não mostrar a esta pessoa como me sinto lá no fundo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Preocupo-me frequentemente que esta pessoa não goste realmente de mim.	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho medo que esta pessoa me possa abandonar.	1	2	3	4	5	6	7
9. Preocupo-me que esta pessoa não goste tanto de mim quanto eu gosto dela.	1	2	3	4	5	6	7

**Obrigado pela sua colaboração!**

## APÊNDICE B – LISTA DOS CONCEITOS DAS COMPETÊNCIAS UTILIZADAS NA PESQUISA

**Autoconfiança:** é o julgamento/ideia de uma pessoa acerca da sua própria capacidade para organizar e executar tarefas necessárias para atingir um desempenho ou estado determinado (Bandura, 1986).

**Autoavaliação:** é a construção hipotética representativa do valor que determinado indivíduo atribui a si mesmo ou do valor que ele acha que outras pessoas lhe atribuem (Tesser & Paulhus, 1983).

**Autocontrole:** é o processo em que um indivíduo controla o seu comportamento quando uma possível ação a tomar tem consequências contraditórias. Isto é, quando tem consequências positivas e negativas ao mesmo tempo (Skinner, 1953).

**Adaptabilidade:** é a capacidade de regular pensamentos, emoções e comportamentos como resposta a condições e/ou circunstâncias novas, incertas ou que estão em mudança (Martin, 2012).

**Comunicação:** Analisando o termo “comunicação” do ponto de vista etimológico, este tem raízes no termo latino *communicare*, que significava “pôr em comum, estar em relação” (Farinha, 2005). A comunicação também significa “a troca de informação entre indivíduos através da fala, da escrita, de um código comum ou do próprio comportamento” (Porto Editora, 2019). Pode ser considerada também como o processo de dar informação, transmitir emoções ou ideias a alguém (Springer, 2019).

**Ponderação:** muito similar com a atividade de reflexão, ponderação é uma atividade onde as pessoas relembram a sua experiência, pensam sobre ela e avaliam-na (Boud, Keogh, & Walker, 1985).

**Ambição:** é considerado o sentimento forte de querer ser bem-sucedido, rico, famoso, etc. (Springer, 2019) Pode ser também considerada como uma expectativa muito grande gerada relativamente ao futuro, a determinadas aspirações (Porto Editora, 2019).

**Dinamismo:** vem da palavra grega “*dýnamis*”, que significa “força”. Alguém é considerado dinâmico quando demonstra possuir um espírito empreendedor (Porto Editora,

2019). É a energia, entusiasmo e determinação de alguém em querer ser bem-sucedido (Springer, 2019).

**Organização:** “relação de coordenação e coerência entre os diversos elementos que formam um todo” (Porto Editora, 2019). Pode ser considerado também como a ação ou processo de planejar e arranjar algo (Springer, 2019).

**Realização:** “sensação de satisfação, nomeadamente no que diz respeito ao sucesso alcançado numa atividade, profissão, carreira, etc.” (Porto Editora, 2019). É o ato de realizar ou sentir-se realizado com algo (Springer, 2019).

**Dever:** o sentimento do dever é caracterizado por ser “uma força enraizada no interior do homem, potenciada pela educação, que atua sobre ele como mola de atividade.” (Exército Português, 2000). Pode ser considerado como uma obrigação moral ou legal, algo o que impõe a consciência moral, as leis ou os costumes (Springer, 2019).

**Coesão:** No meio militar, a coesão é muitas vezes equiparada à solidariedade e camaradagem. Solidariedade consiste “na união que deve ligar todos os indivíduos e que, obrigando a suportar as consequências dos atos doutros, impões a necessidade de nos auxiliarmos mutuamente, visto que cada um sente, em maior ou menor grau, os efeitos da felicidade ou da desgraça dos outros.” No caso da camaradagem, esta é considerada como sendo “um caso particular de solidariedade, podendo dizer-se que é a solidariedade que liga os indivíduos que vivem em comum, participando das mesmas fadigas, contrariedades e alegrias, correndo os mesmos riscos, vivendo os mesmos anseios.”, Sendo ainda referenciado no Regulamento de Disciplina Militar que “consiste na adoção de um comportamento que privilegie a coesão, a solidariedade e a coordenação de esforços individuais, ...” (Exército Português, 2000).

**Iniciativa:** é um comportamento em que resulta numa abordagem, por parte de um indivíduo, ativa e autónoma em relação a um trabalho (por exemplo, numa profissão), levando o sujeito a ir para além daquilo que lhe é exigido (Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997).

**Otimismo:** é a tendência para ter expectativas da existência de acontecimentos positivos no futuro (Conversano, et al., 2010).

**Empatia:** é a reação (emocional) de um indivíduo por ter percebido que outro está a vivenciar ou irá vivenciar uma emoção (Stotland, 1969).



**Liderança:** é o processo onde pessoas numa organização são influenciadas, por alguém, de modo a implementar determinadas estratégias a fim de atingir determinados objetivos (Yukl & Fleet, 1992).

**Coragem:** a capacidade de fazer algo (algo de caráter nobre ou bom) em prol de uma causa, mesmo a estando associado ao ato sentimentos negativos como o medo (Woodard, 2004). Coragem é “a qualidade que nos dá força bastante para enfrentar o perigo, controlando o medo que esse perigo nos causa no primeiro momento” (Exército Português, 2000).

**Dedicação:** é a qualidade atribuída a alguém que investe uma parte significativa de recursos em algo, demonstrando assim devoção e entrega (Porto Editora, 2019).

**Responsabilidade:** esta competência está “intimamente ligada com a liberdade humana”, sendo que pode ser considerada como “uma consequência da consciência e liberdade humana” (Exército Português, 2000).

**Assertividade:** é considerada como um conjunto de ações/attitudes positivas que têm como intuito promover a igualdade numa relação interpessoal, podendo, por exemplo, ser um conjunto de ações a tomar para salvaguardar os nossos direitos, sem, no entanto, prejudicar os direitos de terceiros (Alberti & Emmons, 2017).

**Persistência:** é a atitude ou comportamento de alguém que continua a fazer ou a tentar fazer algo de determinada forma, sendo esse indivíduo classificado de persistente (Porto Editora, 2019). Podemos relacionar este conceito com um termo que é muito utilizado no meio militar, a abnegação, que consiste na renúncia de algo em prol de alguma causa, sendo essa mesma causa o guia para a nossa atuação (Exército Português, 2000).

**Influência:** é a forma de produzir efeitos nas atitudes ou opiniões de outros através de ações intencionais da nossa parte, sendo o efeito a mudança ou não de uma opinião ou a prevenção de mudança da mesma (Parsons, 1963).

**Lealdade:** Ser leal é “proceder com correção e dignidade tais que se possa manter a confiança dos chefes...” (Exército Português, 2000). É demonstrar fidelidade e sinceridade para com alguém (Porto Editora, 2019).

## **ANEXOS**

$\frac{dy}{dx}$

	Venda	64
temas A - questões de 7º Ano LIX AQUILA é substituído em algumas edições por 3 temas semelhantes. Temas A - F21A . Temas B - F21B		

ACADEMIA MILITAR

Direção de Ensino

Departamento de Coordenação Escolar  
Repartição de Planejamento e Coordenação

Plano de Trabalho Escolar

Ano Letivo de 2015-2019

Legenda dos códigos e designação das Unidades Curriculares

O COMANDANTE

João Jorge Botelho Vieira Borges  
MCM

Código	Designação	Código	Designação	Código	Designação
E111	Módulo de Construção I	M114	Administração e Gestão Pública	M130	Técnicas de Comunicação
E112	Técnicas de Construção I	M115	Administração e Gestão Pública	M131	Técnicas de Comunicação
E113	Técnicas de Construção II	M116	Administração e Gestão Pública	M132	Técnicas de Comunicação
E114	Técnicas de Construção III	M117	Administração e Gestão Pública	M133	Técnicas de Comunicação
E115	Administração	M118	Administração e Gestão Pública	M134	Técnicas de Comunicação
E116	Administração	M119	Administração e Gestão Pública	M135	Técnicas de Comunicação
E117	Administração	M120	Administração e Gestão Pública	M136	Técnicas de Comunicação
E118	Administração	M121	Administração e Gestão Pública	M137	Técnicas de Comunicação
E119	Administração	M122	Administração e Gestão Pública	M138	Técnicas de Comunicação
E120	Administração	M123	Administração e Gestão Pública	M139	Técnicas de Comunicação
E121	Administração	M124	Administração e Gestão Pública	M140	Técnicas de Comunicação
E122	Administração	M125	Administração e Gestão Pública	M141	Técnicas de Comunicação
E123	Administração	M126	Administração e Gestão Pública	M142	Técnicas de Comunicação
E124	Administração	M127	Administração e Gestão Pública	M143	Técnicas de Comunicação
E125	Administração	M128	Administração e Gestão Pública	M144	Técnicas de Comunicação
E126	Administração	M129	Administração e Gestão Pública	M145	Técnicas de Comunicação
E127	Administração	M130	Administração e Gestão Pública	M146	Técnicas de Comunicação
E128	Administração	M131	Administração e Gestão Pública	M147	Técnicas de Comunicação
E129	Administração	M132	Administração e Gestão Pública	M148	Técnicas de Comunicação
E130	Administração	M133	Administração e Gestão Pública	M149	Técnicas de Comunicação
E131	Administração	M134	Administração e Gestão Pública	M150	Técnicas de Comunicação
E132	Administração	M135	Administração e Gestão Pública	M151	Técnicas de Comunicação
E133	Administração	M136	Administração e Gestão Pública	M152	Técnicas de Comunicação
E134	Administração	M137	Administração e Gestão Pública	M153	Técnicas de Comunicação
E135	Administração	M138	Administração e Gestão Pública	M154	Técnicas de Comunicação
E136	Administração	M139	Administração e Gestão Pública	M155	Técnicas de Comunicação
E137	Administração	M140	Administração e Gestão Pública	M156	Técnicas de Comunicação
E138	Administração	M141	Administração e Gestão Pública	M157	Técnicas de Comunicação
E139	Administração	M142	Administração e Gestão Pública	M158	Técnicas de Comunicação
E140	Administração	M143	Administração e Gestão Pública	M159	Técnicas de Comunicação
E141	Administração	M144	Administração e Gestão Pública	M160	Técnicas de Comunicação
E142	Administração	M145	Administração e Gestão Pública	M161	Técnicas de Comunicação
E143	Administração	M146	Administração e Gestão Pública	M162	Técnicas de Comunicação
E144	Administração	M147	Administração e Gestão Pública	M163	Técnicas de Comunicação
E145	Administração	M148	Administração e Gestão Pública	M164	Técnicas de Comunicação
E146	Administração	M149	Administração e Gestão Pública	M165	Técnicas de Comunicação
E147	Administração	M150	Administração e Gestão Pública	M166	Técnicas de Comunicação
E148	Administração	M151	Administração e Gestão Pública	M167	Técnicas de Comunicação
E149	Administração	M152	Administração e Gestão Pública	M168	Técnicas de Comunicação
E150	Administração	M153	Administração e Gestão Pública	M169	Técnicas de Comunicação
E151	Administração	M154	Administração e Gestão Pública	M170	Técnicas de Comunicação
E152	Administração	M155	Administração e Gestão Pública	M171	Técnicas de Comunicação
E153	Administração	M156	Administração e Gestão Pública	M172	Técnicas de Comunicação
E154	Administração	M157	Administração e Gestão Pública	M173	Técnicas de Comunicação
E155	Administração	M158	Administração e Gestão Pública	M174	Técnicas de Comunicação
E156	Administração	M159	Administração e Gestão Pública	M175	Técnicas de Comunicação
E157	Administração	M160	Administração e Gestão Pública	M176	Técnicas de Comunicação
E158	Administração	M161	Administração e Gestão Pública	M177	Técnicas de Comunicação
E159	Administração	M162	Administração e Gestão Pública	M178	Técnicas de Comunicação
E160	Administração	M163	Administração e Gestão Pública	M179	Técnicas de Comunicação
E161	Administração	M164	Administração e Gestão Pública	M180	Técnicas de Comunicação
E162	Administração	M165	Administração e Gestão Pública	M181	Técnicas de Comunicação
E163	Administração	M166	Administração e Gestão Pública	M182	Técnicas de Comunicação
E164	Administração	M167	Administração e Gestão Pública	M183	Técnicas de Comunicação
E165	Administração	M168	Administração e Gestão Pública	M184	Técnicas de Comunicação
E166	Administração	M169	Administração e Gestão Pública	M185	Técnicas de Comunicação
E167	Administração	M170	Administração e Gestão Pública	M186	Técnicas de Comunicação
E168	Administração	M171	Administração e Gestão Pública	M187	Técnicas de Comunicação
E169	Administração	M172	Administração e Gestão Pública	M188	Técnicas de Comunicação
E170	Administração	M173	Administração e Gestão Pública	M189	Técnicas de Comunicação
E171	Administração	M174	Administração e Gestão Pública	M190	Técnicas de Comunicação
E172	Administração	M175	Administração e Gestão Pública	M191	Técnicas de Comunicação
E173	Administração	M176	Administração e Gestão Pública	M192	Técnicas de Comunicação
E174	Administração	M177	Administração e Gestão Pública	M193	Técnicas de Comunicação
E175	Administração	M178	Administração e Gestão Pública	M194	Técnicas de Comunicação
E176	Administração	M179	Administração e Gestão Pública	M195	Técnicas de Comunicação
E177	Administração	M180	Administração e Gestão Pública	M196	Técnicas de Comunicação
E178	Administração	M181	Administração e Gestão Pública	M197	Técnicas de Comunicação
E179	Administração	M182	Administração e Gestão Pública	M198	Técnicas de Comunicação
E180	Administração	M183	Administração e Gestão Pública	M199	Técnicas de Comunicação
E181	Administração	M184	Administração e Gestão Pública	M200	Técnicas de Comunicação
E182	Administração	M185	Administração e Gestão Pública	M201	Técnicas de Comunicação
E183	Administração	M186	Administração e Gestão Pública	M202	Técnicas de Comunicação
E184	Administração	M187	Administração e Gestão Pública	M203	Técnicas de Comunicação
E185	Administração	M188	Administração e Gestão Pública	M204	Técnicas de Comunicação
E186	Administração	M189	Administração e Gestão Pública	M205	Técnicas de Comunicação
E187	Administração	M190	Administração e Gestão Pública	M206	Técnicas de Comunicação
E188	Administração	M191	Administração e Gestão Pública	M207	Técnicas de Comunicação
E189	Administração	M192	Administração e Gestão Pública	M208	Técnicas de Comunicação
E190	Administração	M193	Administração e Gestão Pública	M209	Técnicas de Comunicação
E191	Administração	M194	Administração e Gestão Pública	M210	Técnicas de Comunicação
E192	Administração	M195	Administração e Gestão Pública	M211	Técnicas de Comunicação
E193	Administração	M196	Administração e Gestão Pública	M212	Técnicas de Comunicação
E194	Administração	M197	Administração e Gestão Pública	M213	Técnicas de Comunicação
E195	Administração	M198	Administração e Gestão Pública	M214	Técnicas de Comunicação
E196	Administração	M199	Administração e Gestão Pública	M215	Técnicas de Comunicação
E197	Administração	M200	Administração e Gestão Pública	M216	Técnicas de Comunicação
E198	Administração	M201	Administração e Gestão Pública	M217	Técnicas de Comunicação
E199	Administração	M202	Administração e Gestão Pública	M218	Técnicas de Comunicação
E200	Administração	M203	Administração e Gestão Pública	M219	Técnicas de Comunicação
E201	Administração	M204	Administração e Gestão Pública	M220	Técnicas de Comunicação
E202	Administração	M205	Administração e Gestão Pública	M221	Técnicas de Comunicação
E203	Administração	M206	Administração e Gestão Pública	M222	Técnicas de Comunicação
E204	Administração	M207	Administração e Gestão Pública	M223	Técnicas de Comunicação
E205	Administração	M208	Administração e Gestão Pública	M224	Técnicas de Comunicação
E206	Administração	M209	Administração e Gestão Pública	M225	Técnicas de Comunicação
E207	Administração	M210	Administração e Gestão Pública	M226	Técnicas de Comunicação
E208	Administração	M211	Administração e Gestão Pública	M227	Técnicas de Comunicação
E209	Administração	M212	Administração e Gestão Pública	M228	Técnicas de Comunicação
E210	Administração	M213	Administração e Gestão Pública	M229	Técnicas de Comunicação
E211	Administração	M214	Administração e Gestão Pública	M230	Técnicas de Comunicação
E212	Administração	M215	Administração e Gestão Pública	M231	Técnicas de Comunicação
E213	Administração	M216	Administração e Gestão Pública	M232	Técnicas de Comunicação
E214	Administração	M217	Administração e Gestão Pública	M233	Técnicas de Comunicação
E215	Administração	M218	Administração e Gestão Pública	M234	Técnicas de Comunicação
E216	Administração	M219	Administração e Gestão Pública	M235	Técnicas de Comunicação
E217	Administração	M220	Administração e Gestão Pública	M236	Técnicas de Comunicação
E218	Administração	M221	Administração e Gestão Pública	M237	Técnicas de Comunicação
E219	Administração	M222	Administração e Gestão Pública	M238	Técnicas de Comunicação
E220	Administração	M223	Administração e Gestão Pública	M239	Técnicas de Comunicação
E221	Administração	M224	Administração e Gestão Pública	M240	Técnicas de Comunicação
E222	Administração	M225	Administração e Gestão Pública	M241	Técnicas de Comunicação
E223	Administração	M226	Administração e Gestão Pública	M242	Técnicas de Comunicação
E224	Administração	M227	Administração e Gestão Pública	M243	Técnicas de Comunicação
E225	Administração	M228	Administração e Gestão Pública	M244	Técnicas de Comunicação
E226	Administração	M229	Administração e Gestão Pública	M245	Técnicas de Comunicação
E227	Administração	M230	Administração e Gestão Pública	M246	Técnicas de Comunicação
E228	Administração	M231	Administração e Gestão Pública	M247	Técnicas de Comunicação
E229	Administração	M232	Administração e Gestão Pública	M248	Técnicas de Comunicação
E230	Administração	M233	Administração e Gestão Pública	M249	Técnicas de Comunicação
E231	Administração	M234	Administração e Gestão Pública	M250	Técnicas de Comunicação
E232	Administração	M235	Administração e Gestão Pública	M251	Técnicas de Comunicação
E233	Administração	M236	Administração e Gestão Pública	M252	Técnicas de Comunicação
E234	Administração	M237	Administração e Gestão Pública	M253	Técnicas de Comunicação
E235	Administração	M238	Administração e Gestão Pública	M254	Técnicas de Comunicação
E236	Administração	M239	Administração e Gestão Pública	M255	Técnicas de Comunicação
E237	Administração	M240	Administração e Gestão Pública	M256	Técnicas de Comunicação
E238	Administração	M241	Administração e Gestão Pública	M257	Técnicas de Comunicação
E239	Administração	M242	Administração e Gestão Pública	M258	Técnicas de Comunicação
E240	Administração	M243	Administração e Gestão Pública	M259	Técnicas de Comunicação
E241	Administração	M244	Administração e Gestão Pública	M260	Técnicas de Comunicação
E242	Administração	M245	Administração e Gestão Pública	M261	Técnicas de Comunicação
E243	Administração	M246	Administração e Gestão Pública	M262	Técnicas de Comunicação
E244	Administração	M247	Administração e Gestão Pública	M263	Técnicas de Comunicação
E245	Administração	M248	Administração e Gestão Pública	M264	Técnicas de Comunicação
E246	Administração	M249	Administração e Gestão Pública	M265	Técnicas de Comunicação
E247	Administração	M250	Administração e Gestão Pública	M266	Técnicas de Comunicação
E248	Administração	M251	Administração e Gestão Pública	M267	Técnicas de Comunicação
E249	Administração	M252	Administração e Gestão Pública	M268	Técnicas de Comunicação
E250	Administração	M253	Administração e Gestão Pública	M269	Técnicas de Comunicação
E251	Administração	M254	Administração e Gestão Pública	M270	Técnicas de Comunicação
E252	Administração	M255	Administração e Gestão Pública	M271	Técnicas de Comunicação
E253	Administração	M256	Administração e Gestão Pública	M272	Técnicas de Comunicação
E254	Administração	M257	Administração e Gestão Pública	M273	Técnicas de Comunicação
E255	Administração	M258	Administração e Gestão Pública	M274	Técnicas de Comunicação
E256	Administração	M259	Administração e Gestão Pública	M275	Técnicas de Comunicação
E257	Administração	M260	Administração e Gestão Pública	M276	Técnicas de Comunicação
E258	Administração	M261	Administração e Gestão Pública	M277	Técnicas de Comunicação
E259	Administração	M262	Administração e Gestão Pública	M278	Técnicas de Comunicação
E260	Administração	M263	Administração e Gestão Pública	M279	Técnicas de Comunicação
E261	Administração	M264	Administração e Gestão Pública	M280	Técnicas de Comunicação
E262	Administração	M265	Administração e Gestão Pública	M281	Técnicas de Comunicação
E263	Administração	M266	Administração e Gestão Pública	M282	Técnicas de Comunicação
E264	Administração	M267	Administração e Gestão Pública	M283	Técnicas de Comunicação
E265	Administração	M268	Administração e Gestão Pública	M284	Técnicas de Comunicação
E266	Administração	M269	Administração e Gestão Pública	M285	Técnicas de Comunicação
E267	Administração	M270	Administração e Gestão Pública	M286	Técnicas de Comunicação
E268	Administração	M271	Administração e Gestão Pública	M287	Técnicas de Comunicação
E269	Administração	M272	Administração e Gestão Pública	M288	Técnicas de Comunicação
E270	Administração	M273	Administração e Gestão Pública	M289	Técnicas de Comunicação
E271	Administração	M274	Administração e Gestão Pública	M290	Técnicas de Comunicação
E272	Administração	M275	Administração e Gestão Pública	M291	Técnicas de Comunicação
E273	Administração	M276	Administração e Gestão Pública	M292	Técnicas de Comunicação
E274	Administração	M277	Administração e Gestão Pública	M293	Técnicas de Comunicação
E275	Administração	M278	Administração e Gestão Pública	M294	Técnicas de Comunicação
E276	Administração	M279	Administração e Gestão Pública	M295	Técnicas de Comunicação
E277	Administração	M280	Administração e Gestão Pública	M296	Técnicas de Comunicação
E278	Administração	M281	Administração e Gestão Pública	M297	Técnicas de Comunicação
E279	Administração	M282	Administração e Gestão Pública	M298	Técnicas de Comunicação
E280	Administração	M283	Administração e Gestão Pública	M299	Técnicas de Comunicação
E281	Administração	M284	Administração e Gestão Pública	M300	Técnicas de Comunicação
E282	Administração	M285	Administração e Gestão Pública	M301	Técnicas de Comunicação
E283	Administração	M286	Administração e Gestão Pública	M302	Técnicas de Comunicação
E284	Administração	M287	Administração e Gestão Pública	M303	Técnicas de Comunicação
E285	Administração	M288	Administração e Gestão Pública	M304	Técnicas de Comunicação
E286	Administração	M289	Administração e Gestão Pública	M305	Técnicas de Comunicação
E287	Administração	M290	Administração e Gestão Pública	M306	Técnicas de Comunicação
E288	Administração	M291	Administração e Gestão Pública	M307	Técnicas de Comunicação
E289	Administração	M292	Administração e Gestão Pública	M308	Técnicas de Comunicação
E290	Administração	M293	Administração e Gestão Pública	M309	Técnicas de Comunicação
E291	Administração	M294	Administração e Gestão Pública	M310	Técnicas de Comunicação
E292	Administração	M295	Administração e Gestão Pública	M311	Técnicas de Comunicação
E293	Administração	M296	Administração e Gestão Pública	M312	Técnicas de Comunicação
E294	Administração	M297	Administração e Gestão Pública	M313	Técnicas de Comunicação
E295	Administração	M298	Administração e Gestão Pública	M314	Técnicas de Comunicação
E296	Administração	M299	Administração e Gestão Pública	M315	Técnicas de Comunicação
E297	Administração	M300	Administração e Gestão Pública	M316	Técnicas de Comunicação
E298	Administração	M301	Administração e Gestão Pública	M317	Técnicas de Comunicação
E299	Administração	M302	Administração e Gestão Pública	M318	Técnicas de Comunicação
E300	Administração	M303	Administração e Gestão Pública	M319	Técnicas de Comunicação
E301	Administração	M304	Administração e Gestão Pública	M320	Técnicas de Comunicação
E302	Administração	M305	Administração e Gestão Pública	M321	Técnicas de Comunicação
E303	Administração	M306	Administração e Gestão Pública	M322	Técnicas de Comunicação
E304	Administração	M307	Administração e Gestão Pública	M323	Técnicas de Comunicação
E305	Administração	M308	Administração e Gestão Pública	M324	Técnicas de Comunicação
E306	Administração	M309	Administração e Gestão Pública	M325	Técnicas de Comunicação
E307	Administração	M310	Administração e Gestão Pública	M326	Técnicas de Comunicação
E308	Administração	M311	Administração e Gestão Pública	M327	Técnicas de Comunicação
E309	Administração	M312	Administração e Gestão Pública	M328	Técnicas de Comunicação
E310	Administração	M313	Administração e Gestão Pública	M329	Técnicas de Comunicação
E311	Administração	M314	Administração e Gestão Pública	M330	Técnicas de Comunicação
E312	Administração	M315	Administração e Gestão Pública	M331	Técnicas de Comunicação
E313	Administração	M316	Administração e Gestão Pública	M332	Técnicas de Comunicação
E314	Administração	M317	Administração e Gestão Pública	M333	Técnicas de Comunicação
E315	Administração	M318	Administração e Gestão Pública	M334	Técnicas de Comunicação
E316	Administração	M319	Administração e Gestão Pública	M335	Técnicas de Comunicação
E317	Administração	M320	Administração e Gestão Pública		